

**LA APLICACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL
SERVICIO DE LOS ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE
DEL SECTOR PÚBLICO**

Djamil Tony Kahale Carrillo

Profesor Titular Acreditado en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

Ponencia a la que se presenta: La extinción contractual en las Administraciones
Públicas. Despidos objetivos. Contratos indefinidos no fijos

Sumario:

I. INTRODUCCIÓN

II. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO APLICABLE EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

2.1. Objeto

2.2. Ámbito

2.3. Comunicación de inicio

2.4. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo

2.5. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas

2.6. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas

2.7. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública

2.8. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral

2.9. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública

2.10. Desarrollo del periodo de consultas

2.11. Plan de recolocación externa

2.12. Interlocución durante el periodo de consultas

III. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

3.1. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas

3.2. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local

IV. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

I. INTRODUCCIÓN

La disposición adicional vigésima del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹, en cuanto a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público, dispone que dicho despido dirigido al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del ET y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

Bajo este contexto, hay que tener en cuenta los entes, organismos y entidades que el artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (RDL 3/2011)² considera que forman parte del sector público:

- a) La Administración General del Estado (AGE), las Administraciones de las Comunidades Autónomas (CCAA) y las Entidades que integran la Administración Local.
- b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
- d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) sea superior al 50 por 100.
- e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refiere el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las

¹ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

² BOE núm. 276, de 16 de Noviembre de 2011.

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común³, y la legislación de régimen local.

f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.

i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados anteriormente.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas (AAPP), entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 RDL 3/2011, que más adelante se indicarán, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren 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 y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

³ BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 1992. Art. 6.5: «Cuando la gestión del convenio haga necesario crear una organización común, ésta podrá adoptar la forma de consorcio dotado de personalidad jurídica o sociedad mercantil. Los estatutos del consorcio determinarán los fines del mismo, así como las particularidades del régimen orgánico, funcional y financiero. Los órganos de decisión estarán integrados por representantes de todas las entidades consorciadas, en la proporción que se fije en los Estatutos respectivos. Para la gestión de los servicios que se le encomienden podrán utilizarse cualquiera de las formas previstas en la legislación aplicable a las Administraciones consorciadas».

Dentro del sector público, según el RDL 3/2011, tendrán la consideración de Administraciones Públicas los siguientes entes, organismos y entidades:

- a) La AGE, las Administraciones de las CCAA y las Entidades que integran la Administración Local, y las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- b) Los Organismos autónomos.
- c) Las Universidades Públicas.
- d) Las entidades de derecho público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
- e) Las entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes: 1) Que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, 2) Que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios.

Empero, no tendrán la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las CCAA y Entidades locales.

El ET señala, a su vez, que tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades del sector público. Bajo este contexto, el presente artículo analiza 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 (RD 1483/2012)⁴, especialmente al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

⁴ BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012.

A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del RDL 3/2011 en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicha norma. Para las que tengan dicha consideración dicho instrumento legal establece unas normas específicas de procedimiento en atención a las particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las AAPP de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del ET.

Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público, pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I «Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción», tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

II. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO APLICABLE EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO SEGUNDO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

2.1. Objeto

De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del ET, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del RDL 3/2011 fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en el RD 1483/2012 en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a⁵:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la AGE o vinculado a esta, en la Consejería de las CCAA o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

⁵ A efectos del cómputo del número de trabajadores, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al ET o la normativa dictada en su desarrollo.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la AGE o vinculados a esta, en la Consejería de las CCAA o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la AGE o vinculado a esta, en la Consejería de las CCAA o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

A efectos de las causas de estos despidos en las AAPP, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades antes señalados se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren 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 y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Con el propósito de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del RDL 3/2011 se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario.

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento 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.

La jurisprudencia menor en un procedimiento de despido colectivo por causas económicas ha señalado que la decisión no es ajustada a derecho, dado que el presupuesto inicial del ente público solamente desciende un 2.81% por lo que el porcentaje es muy inferior al 5% que exige la norma, no quedando acreditada una situación económica negativa. No existiendo déficit, tampoco resulta factible que la situación económica pueda provocar efectos sobre los contratos de trabajo. Solo puede ser procedente la extinción de todos los contratos si el desajuste de la plantilla fuese el factor desencadenante de una situación económica. Y, finalmente, la medida no puede considerarse de adecuada proporcionalidad para superar una situación económica negativa, dado que resulta contraria al deber de buena fe desde el momento en que simultáneamente a la tramitación del ERE se nombran dos asesores de confianza con un gasto anual aproximado de 120.000 €⁶.

2.2. Ámbito

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la AGE, y, en el caso de las CCAA, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas. En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

2.3. Comunicación de inicio

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación que más adelante se reseñará.

2.4. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, por una parte, la siguiente documentación:

- a) La especificación de las causas del despido.

⁶ STSJ de Galicia, de 2 de mayo de 2013.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

Por otra, deberá especificar la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera⁷, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

2.5. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas

En los despidos colectivos por causas económicas, las AAPP correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

⁷ BOE núm. 103, de 30 de abril de 2012.

- 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 correspondientes.
- b) Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, en el que 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 dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria.
- d) Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
- e) El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.
- f) Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

2.6. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las AAPP correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la siguiente documentación, en su caso:

- a) Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
- b) El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.
- c) Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

2.7. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública

Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.

La Secretaría de Estado de AAPP o autoridad equivalente en el ámbito de las CCAA, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al

personal laboral de sus respectivos ámbitos, aun cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiéndose que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los artículos 51.5 y 68.b) del ET y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical⁸; en el sentido que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

Dicha prioridad de permanencia favorecerá, de igual manera, a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

2.8. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito, así como la documentación antes señalada, según proceda. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación y la información, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del ET; es decir, trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación, incluyendo la documentación común.

⁸ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto anteriormente. La advertencia de la autoridad laboral no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Si la autoridad laboral que recibe la comunicación careciera de competencia, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

2.9. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las CCAA, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la AGE o a las CCAA.

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá, por una parte, acordar la aplicación de la prioridad, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte. Por otra, emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, 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. Lo anteriormente señalado no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

2.10. Desarrollo del periodo de consultas

El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe. El periodo de consultas se llevará de la siguiente manera: a la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación. En AAPP de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

En AAPP de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

No obstante, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. De igual manera, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento antes señalado, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al ET o normativa dictada en su desarrollo.

2.11. Plan de recolocación externa

El Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la AGE u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes CCAA en los demás casos.

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

2.12. Interlocución durante el periodo de consultas

Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la AGE la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la AGE, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

III. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

3.1. 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 periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, 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 éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras AAPP en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

En el caso de la AGE, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las CCAA la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente. Una vez obtenido el informe mencionado, se procederá, en su caso, 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.

El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública, la documentación correspondiente a 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.

La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva. Transcurrido el plazo sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

3.2. 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 o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación. 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. Transcurrido dicho plazo sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

IV. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del ET, el RD 1483/2012 será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias AAPP y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada

como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

V. PROCEDIMIENTOS QUE AFECTEN A PERSONAL LABORAL QUE PRESTE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN MILITAR

Las competencias atribuidas en el RD 1483/2012 a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares (D 2205/1980)⁹.

Dicho instrumento regirá las relaciones de trabajo entre el personal laboral al servicio de la Fuerzas Armadas y los Establecimientos dependientes de la Administración Militar, así como el perteneciente a Organismos autónomos encuadrados en el Ministerio de Defensa, con la salvedad para el Servicio Militar de Construcciones que regirán los preceptos contenidos en las Secciones 1.^a, 2.^a y 3.^a del Capítulo primero, Sección 1.^a del Capítulo tercero, Capítulos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, todos ellos del Título I; los Títulos II y III en su totalidad; la disposición adicional primera; las disposiciones transitorias primera y segunda así como la tercera, salvo la referencia a las normas de carácter retributivo, y las disposiciones finales primera y segunda del aludido Decreto. En lo demás se aplicará la normativa vigente en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas.

No obstante, quedan personalmente excluidos de la aplicación del D 2205/1980 los siguientes sujetos:

- a) Quienes trabajen en los Establecimientos Militares como consecuencia de su condición de funcionarios públicos, sean civiles o militares, sin que esta excepción alcance a quienes ostentando tal condición estén jubilados o retirados.
- b) Los que presten servicio en tales Establecimientos como consecuencia de su asimilación o consideración militar efectiva u honorífica.

⁹ BOE núm. 251, de 18 de octubre de 1980.

c) Los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad pudieran concretar la prestación de servicios o la realización de obras o trabajos para los Establecimientos Militares, mediante la percepción de cantidades a tanto alzado en concepto de honorarios, sin sujeción a jornada determinada y sin quedar incluidos en el correspondiente cuadro numérico del Establecimiento de que se trate.

d) Aquellos que desempeñen funciones que por su naturaleza queden excluidas del ámbito de aplicación de las normas reguladoras de las relaciones individuales de trabajo de conformidad con lo que dispone el Título Primero del ET; es decir, de la relación individual de trabajo.