



Reglamento de Regulación de Empleo en Materia de Traslados Colectivos

KONSAC LEGAL

REAL DECRETO 801/2011, DE 10 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS.

El pasado día 14 de Junio se publicó el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados, que modifica la normativa vigente hasta esa fecha, y que ya está en vigor. No afectará a los Eres ya iniciados.

A continuación enumeramos los más trascendentes:

1

OBJETIVOS

- Reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales, que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo.
- Agilizar la tramitación administrativa del ERE.
- Ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los ERE.

A continuación apuntamos los cambios más relevantes:

2

DEFINICIONES

- **Plantilla de la empresa:** debe incluir la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.
- **Causas económicas:** se dan cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

3**LEGITIMACIÓN**

- Se da preferencia de intervención al Comité Intercentros u órgano de naturaleza similar cuando el ERE afectase a varios centros de trabajo.
- Trabajadores, en caso de ausencia de representación legal de éstos, pueden optar por constituir en el plazo de 5 días, a contar desde el inicio del periodo de consultas:
 - Una comisión de máximo 3 miembros, que sean trabajadores de la empresa.
 - Una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio

4**CONCRECIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN A APORTAR SEGÚN CAUSA ERE**

- **Causas económicas:**
 - Memoria explicativa de las causas.
 - Cuentas anuales de los **DOS** últimos ejercicios económicos completos, debidamente auditados o declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
 - Si la causa alegada es previsión de pérdidas, información sobre los criterios utilizados para su estimación e informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión.
- **Causas técnicas, organizativas o de producción:**
 - Memoria explicativa de las causas.
 - Informe técnico que acredite causa.
- **Documentación común:**
 - Nº y clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los trabajadores empleados en el último año.
 - Justificación de la razonabilidad del nº de extinciones.

- Relación nominativa de los trabajadores afectados o criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas y del escrito de solicitud de informe.
- Plan de acompañamiento social, si empresa tiene 50 o más trabajadores.

5**PERIODO DE CONSULTAS: MODIFICACIÓN PLAZO Y AUMENTO EXPLICACIÓN**

- El periodo de consultas pasa a tener una duración **NO SUPERIOR A 30 DÍAS** naturales o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.
- Establecimiento de plazo de 5 días para que el empresario comunique a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas, las actas y el plan de acompañamiento social.
- Posibilidad de sustituir el periodo de consultas por arbitraje o mediación.

6**ACUERDO EN EL PERIODO DE CONSULTAS**

- Tras el acuerdo, se otorga a la autoridad laboral competente un plazo para dictar resolución de **7 días** naturales.
- Durante el periodo para extinguir contratos, **la empresa puede solicitar nueva autorización para modificar su periodo de ejecución, o ampliar el número de extinciones autorizadas**, sin necesidad de instar un nuevo expediente.

7

DESACUERDO EN EL PERIODO DE CONSULTAS

- Se fija la necesidad de motivación de la resolución.
- Puede ser **estimada parcialmente** cuando se acredita la causa, pero de la documentación obrante en el expediente no queda suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido.
- Se configura la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por procedimientos de mediación y/o arbitraje.

8

DECLARACIÓN IMPROCEDENCIA DEL PROCEDIMIENTO

- Incluye supuesto de archivo de las actuaciones en caso de que la empresa sea declarada en concurso, y traslado de lo actuado al Juzgado de lo Mercantil.
- No se variará la competencia si se reduce el número de trabajadores afectados como resultado del periodo de consultas.

9

POSIBILIDAD DE INICIAR SOLICITUD POR MEDIO ELECTRÓNICO, siendo posible la aportación de copias digitalizadas.