

**ASUNTO:**

**Reglamento de procedimientos de regulación de empleo y en traslados colectivos**

Fecha 30 de junio de 2011

Estimado asociado:

El BOE de 14 de Junio de 2011 publica el **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.**

La D.F.3ª, apartado 4º de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo encomendó al Gobierno la aprobación de un Real Decreto para la modificación del RD 43/1996, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en la citada Ley, **con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los EREs como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados**, y la mejora de su empleabilidad.

Esta norma reglamentaria incluye también una regulación completa y total del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones, suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos:

- Por un lado, las importantes modificaciones que la Ley 35/2010 ha introducido en los artículos 40 del E.T, (**movilidad geográfica**), artículo 47 del E.T, (**suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**), y

particularmente, en el artículo 51 del E.T, (**despido colectivo**), han determinado la necesidad de modificar un buen número de los artículos del Real Decreto 43/1996.

- Por otro lado, la oportunidad de incluir en la regulación reglamentaria la **experiencia obtenida en la aplicación práctica** del R.D. 43/1996.

### **OBJETIVOS.-**

**PRIMERO:** reforzar la **extinción colectiva** por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción canalizándola hacia la vía prevista expresamente por la legislación laboral, esto es, el procedimiento de regulación de empleo.

**SEGUNDO:** proporcionar una **mayor certeza y certidumbre** a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en los procedimientos de regulación de empleo, lo que quiere contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.

**TERCERO:** agilizar la **tramitación administrativa del procedimiento** de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación de éste.

**CUARTO:** ofrecer un tratamiento **más completo del plan de acompañamiento social en los EREs**, con la finalidad de poner en valor su importancia en los procesos de reestructuración de empresas como elemento esencial para la **mejora de la empleabilidad de los trabajadores**.

**QUINTO:** incorporar la **nueva regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada** a la normativa reglamentaria.

### **ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL REGLAMENTO.-**

El Reglamento que se aprueba mediante este Real Decreto se estructura en un Título I, referido al **Procedimiento administrativo de regulación de empleo** y de un Título II referido a la **actuación administrativa en materia de traslados colectivos**.

Dentro del **TÍTULO I**, hay cinco Capítulos.

**Capítulo I.-** Incluye las disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se **definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el artículo 51.1 del E.T, según la redacción incorporada por la Ley 35/2010.

Así se entiende que concurren **causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa**, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos**, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en el ámbito de los **medios o instrumentos de producción; causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y **métodos de trabajo** del personal y **causas productivas** cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en la **demanda de los productos** o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

Por otro lado, se determina **la autoridad laboral competente** según las especificaciones incluidas en los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de regulación de empleo de la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas.

Finalmente, se incluyen las reglas sobre **interesados y legitimación en el procedimiento**. Ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

En el artículo 4º se establece que estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el párrafo anterior. Cuando **la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros** o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

En los **casos de ausencia de representación legal de los trabajadores** en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una **comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.**

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

- a) A una **comisión de un máximo de tres miembros** integrada por **trabajadores de la propia empresa** y elegida por estos democráticamente.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

- b) A una **comisión de igual número de componentes designados**, según su representatividad, **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 colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, **el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico**, y con **independencia** de que la organización en la que esté integrado tenga **carácter intersectorial o sectorial**.

**Capítulo II.-** Se incluye el desarrollo de la regulación del procedimiento de regulación de empleo para la extinción colectiva de contratos de trabajo con el propósito de aumentar la seguridad jurídica. Se regula de forma detallada la **documentación a presentar por el empresario**, tanto en los despidos por causas económicas, como por causas técnicas, organizativas o de producción.

Mención especial merece **la regulación del plan de acompañamiento social**, dando cumplimiento al mandato contenido en la Ley 35/2010, de prestar particular atención a su contenido como **instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad**.

Desarrollando lo señalado en el artículo 51 E.T, este plan, **que deberá presentarse por las empresas de 50 o más trabajadores**, contemplará las medidas previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las **medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial**.

I. Entre las **medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, entre otras, las siguientes:**

- a) La **recolocación interna de los trabajadores** dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) **Movilidad funcional** de los trabajadores, que se aplicará conforme a lo establecido en el artículo 39 del E.T
- c) **Movilidad geográfica** de los trabajadores, que se aplicará conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.
- d) **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.
- e) Acciones de **formación o reciclaje profesional de los trabajadores** que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- f) Cualquier otra **medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados**.

II. Entre las medidas para **atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados**, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) **Recolocación externa** de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas.
- b) Acciones de **formación o reciclaje profesional** para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
- c) Promoción del **empleo por cuenta propia como autónomos** o en empresas de economía social.
- d) **Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.**
- e) **Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.**

III. Entre las medidas para **hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial**, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

- a) **Medidas económicas, financieras, industriales** o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
- b) **Medidas técnicas, organizativas o de producción** para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos.

El plan **deberá presentarse por la empresa al iniciarse el período de consultas con los representantes de los trabajadores** y, a la finalización de dicho período el **empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo**, así como el contenido definitivo de las medidas o el plan señalados anteriormente.

Se regula también en este Capítulo **el período de consultas y la comunicación de su finalización**. Dentro de la ordenación del procedimiento, se prevén los informes que deberán recabarse, según los diferentes supuestos, **otorgando especial relevancia al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

**Capítulo III.-** Relativo a la **suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** procede a la adaptación del Reglamento a lo establecido en la Ley 35/2010.

Se incluye el régimen jurídico de estos supuestos, así como las reglas en materia de procedimiento, período de consultas, y plan de acompañamiento social. En dicho plan se contemplarán las **medidas adoptadas** o previstas por la empresa para **evitar o reducir los efectos** de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa.

Estas normas deben **ponerse en relación con las bonificaciones empresariales por mantenimiento del empleo y el derecho a la reposición de las prestaciones** por desempleo de los trabajadores afectados actualmente vigentes.

**Capítulo IV.-** Se ocupa de la **extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor**, regulación a la que se incorpora el supuesto de **reducción de jornada** por esta causa y la actualización del procedimiento, incluida la solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Capítulo V.-** Se refiere al procedimiento de extinción de relaciones de trabajo por **desaparición de la personalidad jurídica del contratante, que incluirá también un plan de acompañamiento social.**

El **TÍTULO II** del Reglamento se refiere al procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluyendo las previsiones a este respecto contenidas en el artículo 40 del E.T referido a la movilidad geográfica.

El Real Decreto contiene un **Artículo único**, por el que se aprueba el Reglamento, una **Disposición Adicional única**, sobre **información**

**estadística**, en la que se establece que las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo, remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación de empleo resueltos.

Asimismo, el Real Decreto regula una **Disposición Transitoria Primera** que establece que los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento, iniciados **con anterioridad a su entrada en vigor se resolverán de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en el momento de su inicio.**

Contiene también una **Disposición transitoria segunda** que establece: la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes para el **mantenimiento del empleo y la reposición del derecho de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados previstas** en el artículo 9 y en la disposición transitoria quinta de la **Ley 35/2010, serán de aplicación** en los procedimientos de regulación de empleo de **suspensión del contrato de trabajo** y de **reducción de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **regulados en este real decreto mientras se cumplan los requisitos exigidos para su reconocimiento.**

Finalmente regula, en una **Disposición transitoria tercera**, que hasta tanto no se produzca el pleno desarrollo de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la **Ley 35/2010, sobre atribución al orden social de la jurisdicción** del conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los **procedimientos regulados en el Reglamento, seguirá conociendo de los mismos la jurisdicción contencioso-administrativa.**

**Derogación normativa:** Se establece en la Disposición derogatoria única que queda derogado el Real Decreto 43/1996.

El presente Real Decreto entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el **15 de Junio de 2011.**

Puedes conocer el texto integro de la norma comentada en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/14/pdfs/BOE-A-2011-10286.pdf>

Esperando sea de tu interés, recibe un cordial saludo.

José Ángel Gómez Fernández  
Gerente



ASOCIACIÓN COMARCAL DE EMPRESARIOS  
DEL SURESTE DE MADRID  
Andalucía 1, local 15 - Edificio "Los Arcos"  
28840 Mejorada del Campo (Madrid)  
Telf.: 91 679 23 21 - Fax: 91 679 19 31