

Resumen del 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 disposición final tercera, apartado 4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha encomendado al Gobierno la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, de un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, 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 dicha Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

En línea con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y en los términos propios de una norma reglamentaria, se persiguen cinco objetivos fundamentales:

1º.- Reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo 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.

2º.- Proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo y en las reducciones de jornada, lo que debe contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.

3º.- Agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación de éste, conjugando adecuadamente y de manera equilibrada la flexibilidad y adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

4º.- Ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo, con la voluntad declarada 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 afectados y, por extensión, como instrumento que debe contribuir a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

5º.- Incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria, teniendo presentes las experiencias de otros países europeos como instrumento alternativo de ajuste temporal del empleo ante coyunturas económicas adversas.

Los principales contenidos de esta nueva normativa, son los siguientes:

TITULO I.

(Del procedimiento administrativo de regulación de empleo).

Capítulo I (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 Estatuto de los Trabajadores. Además, se determina la autoridad laboral competente y se incluyen las reglas sobre interesados y legitimación en el procedimiento, que serán la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

Capítulo II (Procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

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 que debe caracterizar los procesos de reestructuración empresarial.

Para ello, se especifica en primer lugar la documentación que el empresario debe acompañar a la solicitud de inicio del expediente para acreditar los resultados o los cambios alegados y la razonabilidad de la decisión extintiva, diferenciando según la causa alegada sea económica, técnica, organizativa o de producción.

Igualmente, se regula la documentación que debe acompañarse cualquiera que sea la causa alegada. En este punto resulta oportuno precisar que estos requisitos documentales resultan exigibles a las extinciones de contratos de trabajo que constituyen el objeto de este real decreto, esto es, las extinciones colectivas de contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Mención especial merece la regulación del **plan de acompañamiento social**, dando cumplimiento al mandato contenido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, 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 del Estatuto de los Trabajadores, este plan, que deberá presentarse por las empresas de cincuenta 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.

El plan deberá presentarse por la empresa al iniciarse el período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Es decir, en el plan de acompañamiento social que deberán presentar las empresas de 50 o más trabajadores, se contemplarán las medidas previstas con objeto de 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. Este plan deberá ser presentado por la empresa, en el momento de iniciarse el período de consultas con los representantes de los trabajadores y, a la finalización de dicho período, la empresa comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo y el contenido definitivo del mismo.

Se regula también el procedimiento del período de consultas y la comunicación de su finalización, previendo los informes a recabar, según los diferentes supuestos, otorgando especial relevancia al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Durante la fase de finalización y en función de si el período de consultas se ha resuelto con o sin acuerdo, se regulan:

- a) Los plazos establecidos para que la autoridad laboral dicte resolución.
- b) Los efectos según las formas de conseguirse este acuerdo.
- c) Las consecuencias del acuerdo para la autoridad laboral.
- d) El contenido de la resolución de la autoridad laboral con referencias al período durante el que se van a efectuar las extinciones de contratos y al plan de acompañamiento.

Capítulo III, (Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Con respecto a la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se establecen las reglas específicas en materia de procedimiento, período de consultas, plan de acompañamiento social y finalización del procedimiento. Estas normas deben vincularse a las bonificaciones empresariales por mantenimiento del empleo y al derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados actualmente vigentes.

Capítulo IV (Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor).

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.

TITULO II

(Del procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos)

Por su parte, 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 Estatuto de los Trabajadores referido a la movilidad geográfica, es decir, también se regula el procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos y el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación empleo.