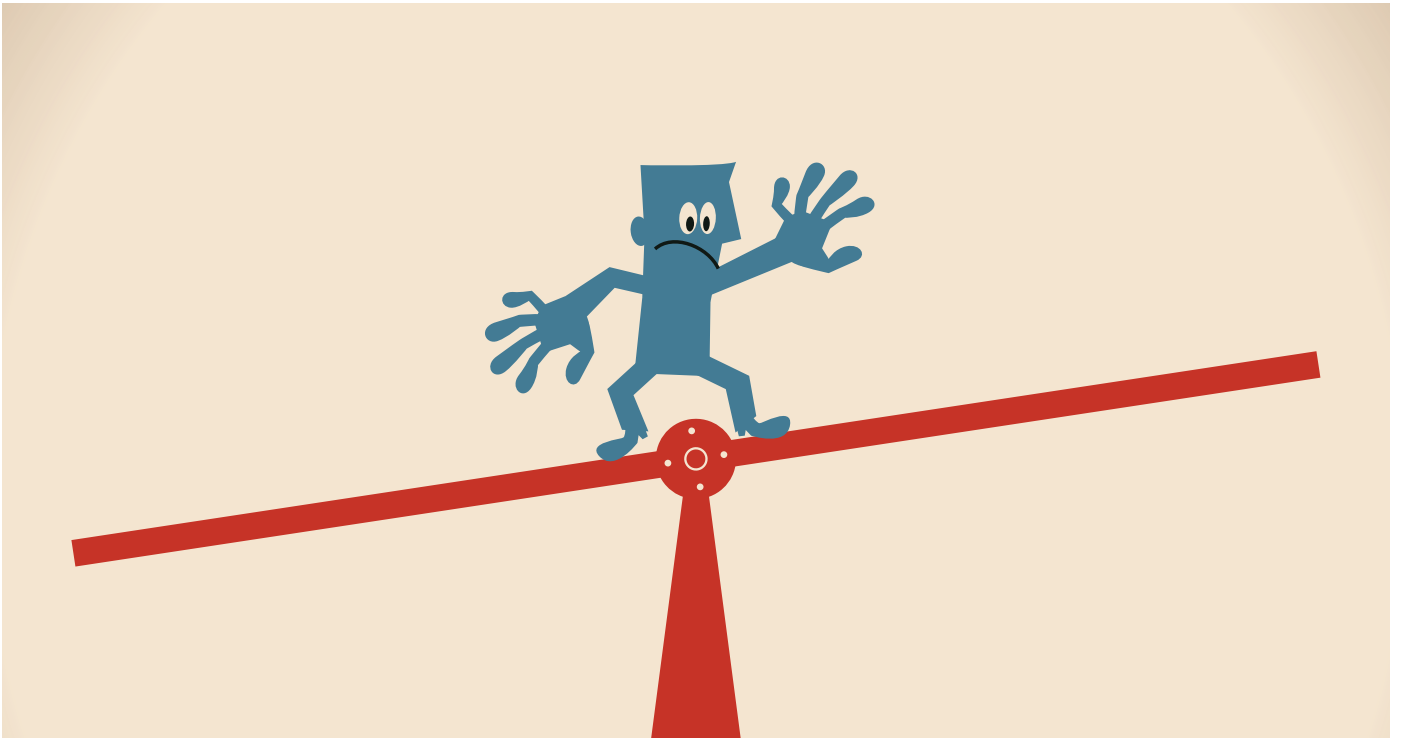


El procediment de regulació d'ocupació: modificacions introduïdes pel RD 801/2011

EL MOTIU DEL PRESENT ARTICLE ÉS POSAR DE MANIFEST LES MODIFICACIONS INTRODUÏDES PEL REIAL DECRET 801/2011, DE 10 DE JUNY, SOBRE ELS PROCEDIMENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ, EL QUAL VA ENTRAR EN VIGOR EL 15 D'AQUEST MATEIX MES.



Enrique García Echegoyen
Col·legiat núm. 15.207

I. Antecedents

Fins avui la regulació ha estat adaptada després de successives reformes a la regulació que sobre aquesta matèria regeix en l'àmbit de la Unió Europea procedent de 1975 i actualment continguda en la Directiva 98/95/CE de 20 de juliol de 1998.

Ha d'assenyalar-se que per a les empreses subjectes a procediment concursal, s'ha de seguir el que disposa la legislació dedicada específicament a aquestes incidències (article 57 bis de l'Estatut dels Treballadors en relació amb l'article 64 de la Llei concursal 22/2003, de 9 de juliol, i preceptes concordants). Així mateix, els convenis col·lectius poden establir mecanismes de desenvolupament i

disposicions suplementàries de les disposicions legals.

Específicament fins a l'entrada en vigor del Reial Decret objecte d'anàlisi en aquest article, era el Reial decret 43/1996, de 19 de gener el que regulava els expedients de regulació d'ocupació.

Amb l'entrada en vigor de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, que conclouïa la reforma laboral iniciada al juny d'aquest any era inevitable la modificació de la regulació dels expedients de regulació d'ocupació per a la seva adaptació. Essencialment, la modificació dels articles 47, 48 i, especialment, de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, feia necessària aquesta modificació del desenvolupament reglamentari, vigent fins avui.

No obstant això, segons el tenor literal de la pròpia exposició de motius de la present regulació, si bé la reforma laboral solament exigia l'adaptació, s'ha fet una regulació completa i total. Veurem, no obstant això, si en la pràctica és certa aquesta afirmació.

El present article pretén, doncs, donar una visió simplificada i pràctica dels principals canvis introduïts en la regulació dels expedients de regulació d'ocupació.

II. Normes transitòries

Les qüestions transitòries es redueixen a les següents:

- Els procediments iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta norma es resoldran d'acord amb la normativa anterior.

- Es manté, fins al desenvolupament de la disposició addicional quinzena de la Llei 35/2010, la competència de la Jurisdicció del contenciós-administratiu per a la resolució dels recursos contra les resolucions administratives de l'autoritat laboral en els procediments regulats en aquesta norma.

Centrarem l'anàlisi en els expedients d'extinció primer i de suspensió i reducció de contracte, atès que són principalment els expedients modificats. En relació a l'actuació administrativa en trasllats col·lectius, les extincions per desaparició de la personalitat jurídica del contractant i els expedients per força major pràcticament no han sofert modificacions importants.

III. Modificacions principals en expedients d'extinció

A. Competència

S'inclou la competència de les comunitats autònomes, que si bé ja es venien aplicant, s'aclareix en

el sentit de determinar la competència d'aquestes en el seu àmbit d'actuació, la Direcció general de Treball del Ministeri de Treball o la Delegació del Govern, quan exceixi d'aquest àmbit.

S'introdueix una peculiaritat quan l'expedient afecti a diverses comunitats autònomes però el 85 % de la plantilla radiqui en l'àmbit territorial d'una Comunitat Autònoma. En aquest cas, l'ordenació i instrucció del procediment correspondrà a aquesta Comunitat Autònoma fins al moment de resoldre, moment en el qual formularà una proposta de resolució a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració.

B. Representació dels treballadors

La reforma de setembre de 2010 va introduir un mecanisme en situacions de falta de representació legal dels treballadors, en els casos de modificacions i extincions col·lectives. En aquests supòsits, es remetia al que es disposa per l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors sobre modificacions col·lectives. La nova regulació dels expedients de regulació d'ocupació inclou aquest mecanisme consistent en el nomenament d'una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament, o a la seva opció, a una comissió d'igual número de components entre els sindicats més representatius.

Tal designació ha de fer-se en el termini de cinc dies a comptar des de l'inici del període de consultes. En aquest inici l'empresari està obligat a comunicar aquesta possibilitat de designació. La falta de designació de la comissió no paralitzarà els terminis del període de consultes.

C. Documentació necessària

En aquest punt ha d'assenyalar-se que l'actual regulació amplia i concreta molt més la documentació necessària per acreditar les causes al·legades. Així, especifica la

documentació necessària per als expedients per causes econòmiques. Igualment, li dóna una major preponderància i substantivitat pròpia al pla d'acompanyament social que era, en molts casos, pràcticament inexistent.

1. Documentació específica en extincions per causes econòmiques

S'hi preveu el següent:

a) memòria tècnica: s'inclouen les novetats introduïdes en la reforma de setembre, quant a les causes motivadores de l'extinció. En definitiva, exigeix acreditar els resultats de l'empresa dels quals es desprenguin una situació econòmica negativa que pugui afectar a la seva viabilitat o a la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació i que justifiqui que dels mateixos es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva al mercat.

b) Canvia l'exigència de tres anys de documentació i exigeix els comptes anuals dels dos últims exercicis econòmics complets, integrades per:

- balanç de situació, comptes de pèrdues i guanys,
- estat de canvis en el patrimoni net,
- estat de fluxos d'efectius, memòria de l'exercici,
- informe de gestió o, si escau, compte de pèrdues i guanys abreujada i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditades

o comptes provisionals a la presentació de la sol·licitud de l'expedient, signades pels administradors o representants de l'empresa sol·licitant.

o declaració de la representació de l'empresa sobre l'exempció de l'auditoria en cas de no tenir aquesta obligació.

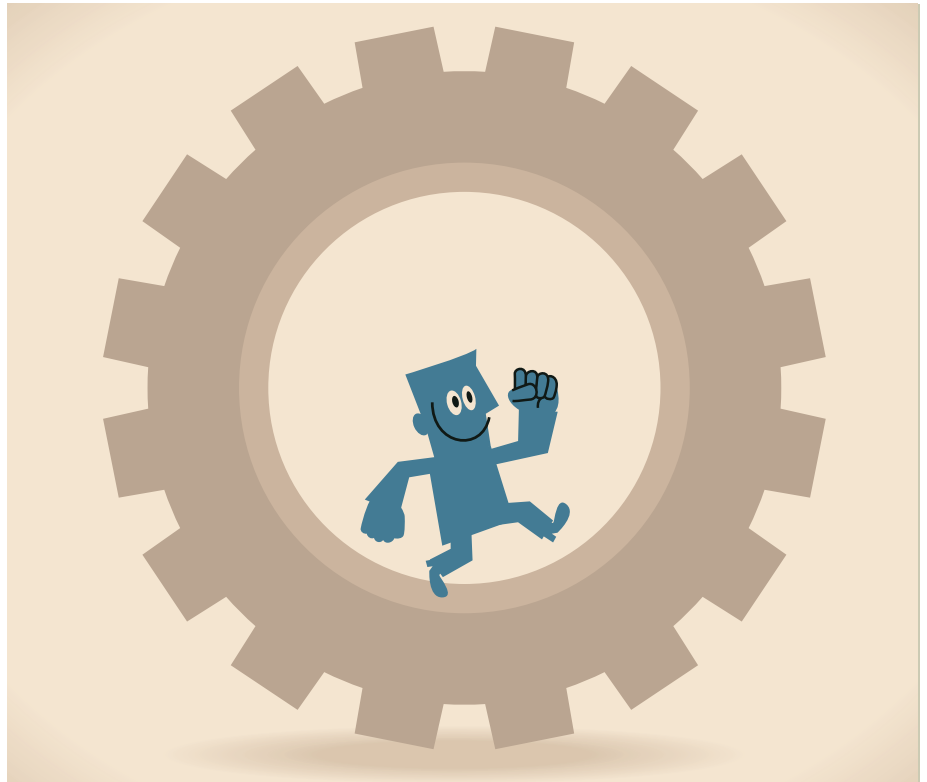
c) Amb la introducció en la reforma de setembre de 2010 de la possibilitat de previsió de pèrdues futures com a causa d'extinció per cau-

ses econòmiques, a més d'aportar tota la documentació descrita, haurà d'informar dels criteris utilitzats per a la seva estimació. Així mateix, haurà de presentar un informe tècnic sobre el caràcter i evolució d'aquesta previsió de pèrdues basat en dades obtingudes a través dels comptes anuals, de les dades del sector al qual pertany l'empresa, de l'evolució del mercat i de la posició de l'empresa en el mateix o d'altres que puguin acreditar aquesta previsió.

d) S'introdueix el concepte de grup d'empresa que no apareixia en la regulació anterior i que a la vista de la conflictivitat laboral en aquests supòsits resultava gairebé evident. Així, en situacions de grup d'empresa hauran d'acompanyar-se els comptes anuals i informe de gestió consolidats de la societat dominant del grup degudament auditades, sempre que en el grup existeixin empreses que realitzin la mateixa activitat o pertanyin al mateix sector d'activitat i que existeixin saldos deutors o creditors de l'empresa sol·licitant amb qualsevol empresa del grup. Si no existís obligació de formular comptes consolidats, a més de la documentació econòmica de l'empresa sol·licitant al fet que s'ha fet referència, hauran d'acompanyar-se les de les altres empreses del grup degudament auditades, en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, sempre que aquestes empreses tinguin el seu domicili social a Espanya, tinguin la mateixa activitat que la sol·licitant o pertanyin al mateix sector d'activitat i tinguin saldos deutors o creditors amb l'empresa sol·licitant.

2. Documentació comuna en totes les causes

Bàsicament, es manté la documentació exigida en la regulació anterior si bé amplia i especifica en major mesura l'acreditació de la raonabilitat de la necessitat d'extingir els contractes així com l'elecció dels treballadors afectats.



3. Pla d'acompanyament social.

La regulació del pla d'acompanyament social és, potser, una de les novetats més significatives de la reforma, per la importància que li intenta atorgar.

El pla d'acompanyament social en empreses de més de 50 treballadors ja existia en la regulació anterior, si bé, en la nova, s'especifica amb major detall les mesures que es poden incloure. El Reial Decret les divideix en tres:

a) *mesures dirigides a evitar o reduir els efectes de l'expedient podran considerar-se, entre unes altres, les següents:*

- I** La recol·locació interna dels treballadors dins de la mateixa empresa o, si escau, en una altra del grup d'empreses del que formi part.
- II** Mobilitat funcional dels treballadors, que s'aplicaran conforme a l'establert en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- III** Mobilitat geogràfica dels treballadors, que s'aplicaran conforme al que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

IV Modificacions substancials de condicions de treball dels treballadors, que s'aplicaran conforme al que es disposa en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

V Accions de formació o reciclatge professional dels treballadors que puguin contribuir a la continuïtat del projecte empresarial.

VI Qualsevol altra mesura organitzativa, tècnica o de producció dirigida a reduir el nombre de treballadors afectats.

b) *mesures per atenuar les conseqüències en els treballadors afectats, podran considerar-se, entre altres, les següents:*

- I** Recol·locació externa dels mateixos, que podrà ser realitzada a través d'empreses de recol·locació autoritzades. En el cas que es considerin aquestes mesures, haurà d'incloure's en la documentació del procediment, a més de la concreció i detall de les mateixes, la identificació de l'empresa de recol·locació autoritzada per dur-les a terme.
- II** Accions de formació o reciclatge professional per a la millora de la "ocupabilitat" dels treballadors.
- III** Promoció de l'ocupació per

compte propi com a autònoms o en empreses d'economia social.

IV Mesures compensatòries de les despeses derivades de la mobilitat geogràfica.

V Mesures compensatòries de les diferències salarials amb una nova ocupació.

c) *mesures per fer possible la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial, podran considerar-se, entre altres, les següents:*

I Mesures econòmiques, financeres, industrials o d'una altra índole per preservar o afavorir la posició competitiva de l'empresa al mercat.

El pla d'acompanyament social és una de les novetats més significatives

II Mesures tècniques, organitzatives o de producció per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seva situació a través d'una més adequada organització dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

Ha d'assenyalar-se que durant el període de consultes aquest inicial pla pot modificar-se, ampliar-se, matissar-se en funció de la negociació desenvolupada.

d) *Període de consultes*

S'inclou el règim de majories per adoptar acords vàlids i així aquestes decisions s'adoptaran per majoria dels membres de la comissió negociadora que, en el seu conjunt, representin a la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats per l'expedient.

S'haurà d'aclarir, quan existeixin diversos centres de treball, la forma de negociació, global o per centres de treball. En cas de realitzar-se la negociació per centres de treball, s'adoptarà, per a cada centre, la decisió que voti la majoria dels membres de la comissió corresponent. En tots dos casos, serà per majoria si bé quan sigui per centres i no hi hagi decisió de la comissió negociadora serà proporcional a la representació de cadascun dels seus integrants.

e) *Submissió a mediació o arbitratge*

Una altra de les novetats importants i que ve emmarcada en l'actual tendència a buscar mitjans de solució extrajudicial i accelerar el procés de negociació, és la possibilitat a sotmetre's a mediació o arbitratge, que li ofereix el Reial Decret a les parts, durant el període de consultes.

Si se segueix aquesta via, hauran d'aplicar-se les normes de solució extrajudicial de conflictes d'àmbit estatal o autonòmic, segons el cas.

De tota manera, el procediment de mediació o arbitratge haurà de desenvolupar-se dins del termini màxim de durada establert per a la consulta amb els representants dels treballadors.

f) *Acord en el període de consultes*

En cas d'acord es redueix el temps de resolució de manera que quan el període de consultes conclou amb acord entre les parts, l'autoritat laboral procedirà a dictar resolució en el termini de set dies naturals.

Així mateix, s'introdueix la possibilitat de sol·licitar nova autorització sense necessitat d'iniciar un nou expedient, si en el període previst per efectuar les extincions dels contractes de treball autoritzades per l'autoritat laboral, se sol·licita la modificació d'aquest període, l'ampliació o les condicions de les autoritzades. No obstant això, s'exigeix que sigui la mateixa causa de l'expedient inicial i acord amb els representants dels treballadors.

IV. Modificacions principals en els expedients de suspensió i reducció de jornada

La modificació destacable és la introducció de la reducció de jornada en la norma i l'especificació dels requisits de suspensió.

Així, els aspectes bàsics són:

1. El contracte de treball podrà suspendre's per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan el cessament de l'activitat que venia desenvolupant el treballador afecti a dies complets, continuats o alterns, durant almenys una jornada ordinària de treball.

2. La jornada de treball podrà reduir-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. S'entendrà per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.

3. L'abast i durada de les mesures sol·licitades per suspendre els contractes o reduir la jornada s'adequaran a la situació conjuntural que es pretén superar.

Quant a la tramitació, cal destacar el següent:

1. El procediment serà aplicable qualsevol que sigui el nombre de treballadors de l'empresa i el nombre d'afectats per la suspensió de contractes o la reducció de la jornada.

2. El termini de durada del període de consultes, no serà superior a quinze dies naturals o de vuit, també naturals, en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors.

3. Si bé no ho diu explícitament, s'estableix la necessitat de presentar el pla d'acompanyament social en empreses de més de 50 treballadors.