

EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

¿EN QUÉ CONSISTE?

En un procedimiento tras el que el empresario puede suspender el contrato de los trabajadores o reducir la jornada de trabajo de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

CAUSAS QUE LO JUSTIFICAN

Se considera que está justificada la medida cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

CAUSAS ECONÓMICAS

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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

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 o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

PROCEDIMIENTO

1.- Previamente al inicio del expediente la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la

Barrera Abogados

Plaza Madre de Dios, 9, 4º Q.

11401 JEREZ DE LA FRONTERA

Tfno.956 345171 - Fax 956 342953

www.barreraabogados.es

Correo electrónico: abarrera@barrera-abogados.com

comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación

La comunicación ha de hacerse a los delegados sindicales y al comité de empresa

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

2.- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

La comunicación de la apertura del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

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 suspensión de contratos o reducción de jornada.

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.

A la comunicación deberá adjuntarse la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado y la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica:
 - Una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de

Barrera Abogados

Plaza Madre de Dios, 9, 4º Q.

11401 JEREZ DE LA FRONTERA

Tfno.956 345171 - Fax 956 342953

www.barreraabogados.es

Correo electrónico: abarrera@barrera-abogados.com

los que se desprenda una situación económica negativa.

- Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales del último ejercicio económico completo, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado anterior, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción:
 - Memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas.
 - Informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas.

Barrera Abogados

Plaza Madre de Dios, 9, 4º Q.
11401 JEREZ DE LA FRONTERA
Tfno.956 345171 - Fax 956 342953
www.barreraabogados.es
Correo electrónico: abarrera@barrera-abogados.com

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) , del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

3.- Simultáneamente a la entrega a los representantes legales de los trabajadores de la comunicación de inicio del periodo de consultas, la empresa hará llegar a la autoridad laboral copia de la comunicación, de la documentación adjunta y de la composición de la representación de los trabajadores.

4.- La autoridad laboral dará traslado de la comunicación y de la documentación adjunta a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5.- Periodo de consultas.

El período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

A la apertura del período de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo. El periodo de consultas no podrá tener una duración mayor a quince días.

Se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. La primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación de apertura del periodo de consultas.

El período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

Los acuerdos en el período de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Barrera Abogados

Plaza Madre de Dios, 9, 4º Q.

11401 JEREZ DE LA FRONTERA

Tfno.956 345171 - Fax 956 342953

www.barreraabogados.es

Correo electrónico: abarrera@barrera-abogados.com

A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo.

Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del acuerdo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión

En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

La comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados

6.- Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del período de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo .

7.- El empresario notificará individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, indicando los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el período que se extienda su vigencia.

Las medidas surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende

Barrera Abogados

Plaza Madre de Dios, 9, 4º Q.
11401 JEREZ DE LA FRONTERA
Tfno.956 345171 - Fax 956 342953
www.barreraabogados.es
Correo electrónico: abarrera@barrera-abogados.com

superar.

IMPUGNACIÓN DE LA DECISION EMPRESARIAL

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones de la empresa podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; al diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores o a treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores, se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución .