

# Expedientes de Regulación de Empleo

## Tramitación:

### 1. Procedimiento de extinción o despido colectivo:

El despido colectivo debe ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 30 días naturales, o de quince en caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación a la Autoridad Laboral.

En dicho escrito se consignará toda la documentación referida en el APARTADO DOCUMENTACIÓN.

Recibida la comunicación, la Autoridad Laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la Autoridad Laboral de la finalización del periodo de consultas.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La Autoridad Laboral velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, no supondrán en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas del despido colectivo y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la Autoridad Laboral a petición de la entidad gestora de prestaciones por desempleo cuando el acuerdo 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.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión final del despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores, y asimismo, a la Autoridad competente.

Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a la Autoridad Laboral, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, en los términos del artículo 53.1 del ET. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido.

Cuando en el despido colectivo se den las circunstancias establecidas en el artículo 2 del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con

beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, la empresa habrá de incluir además, la documentación indicada en la disposición adicional primera del R.D. 1483/2012.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado 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 los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del ET 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

## 2.- Procedimientos de suspensión de contratos de trabajo y reducciones de jornada:

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión o reducción de jornada, se iniciará mediante comunicación a la Autoridad Laboral competente y la apertura simultánea con los representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días naturales.

La Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El Informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la Autoridad Laboral de la finalización del periodo de consultas.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La Autoridad Laboral velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, no supondrán en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de la suspensión o reducción de jornada y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la Autoridad Laboral a petición de la entidad gestora de prestaciones por desempleo, cuando el acuerdo 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.

Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornadas correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario halla comunicado su decisión a la Autoridad Laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado 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 los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del ET 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.

Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

### 3. Procedimientos de regulación de empleo de extinción, suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor:

Este procedimiento presenta las siguientes especialidades:

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos, suspensión o reducción de jornada de trabajo, deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el Título II del R.D. 1483/2012 de 29 de octubre.

La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.

La Resolución de la Autoridad Laboral se dictará, previo el preceptivo Informe de la Inspección de Trabajo, en el plazo de 5 días hábiles desde la solicitud y sus efectos serán desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

### 4. Procedimiento de regulación de empleo de socios trabajadores de cooperativas:

Los expedientes presentados por socios cooperativistas de cooperativas de trabajo asociado, también necesitan de una resolución administrativa que declare la situación legal de desempleo para que puedan acceder a la prestación por desempleo. Habrá de seguirse el procedimiento previsto en el artículo 4 del Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.