

Seminarios sobre el Real Decreto 801/2011 de 10 de junio por el que se aprueba el reglamento de procedimientos de regulación de empleo.

Criterio operativo 90/2011 de la Inspección de Trabajo de 26 de septiembre.

Carlos de la Torre Garcia
Inspector de Trabajo de la Comunidad de Madrid
Profesor de Derecho del Trabajo UC3M

ÍNDICE

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

2. Objetivos de la reforma

3. Principales novedades de la reforma

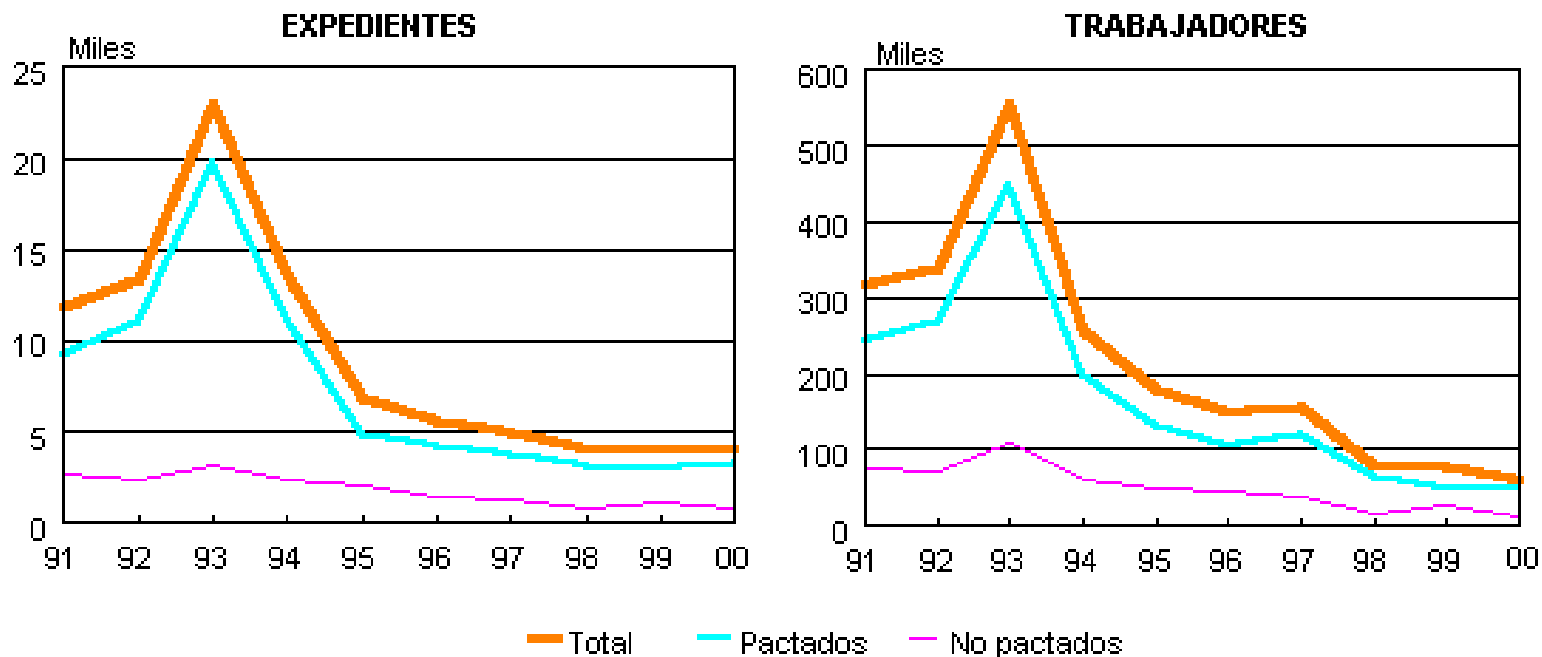
4. Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

5. Orden TIN/2718/2011, de 5 de octubre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en procedimientos de regulación de empleo.

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: forma de terminación

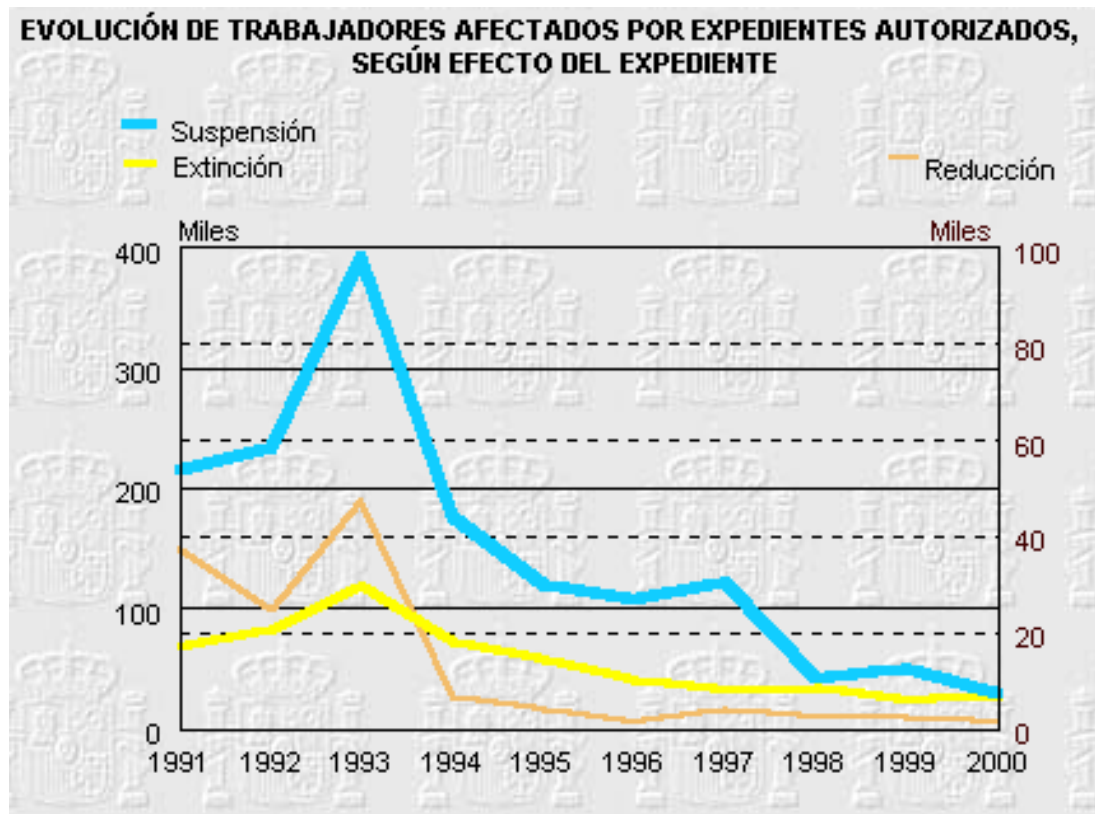
EVOLUCIÓN DE EXPEDIENTES AUTORIZADOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES AUTORIZADOS, SEGÚN FORMA DE TERMINACIÓN



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

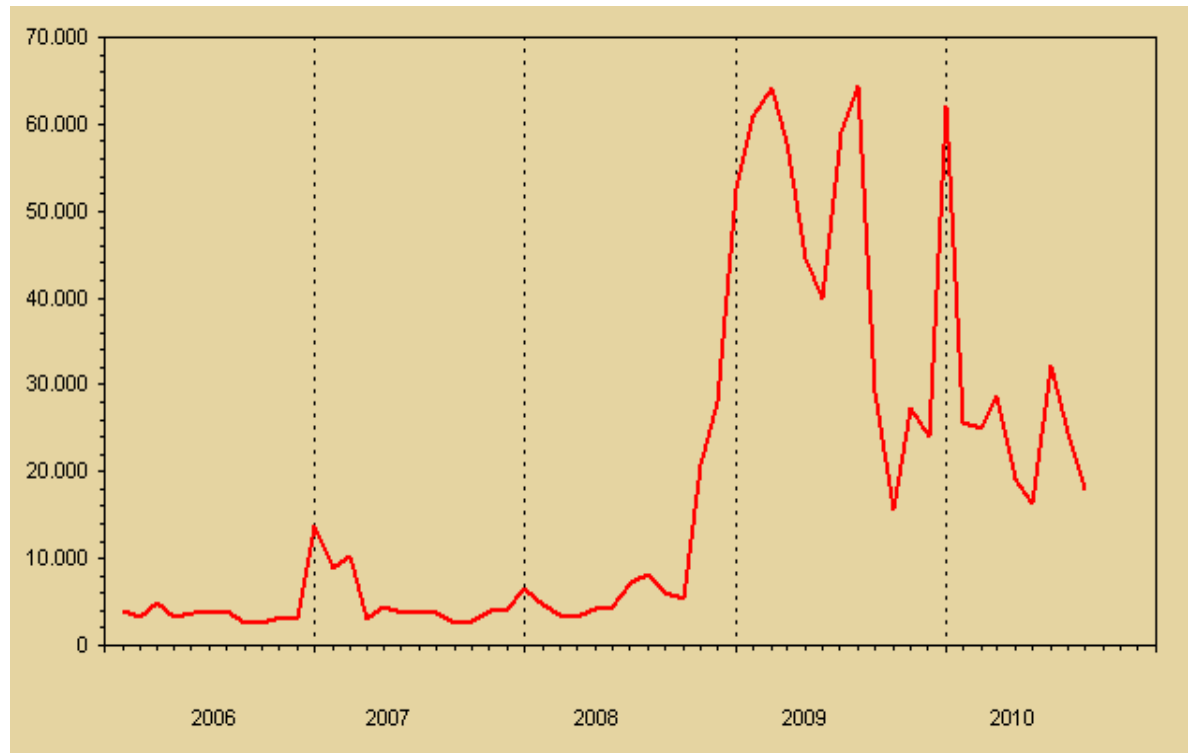
Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: tipo de medida



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

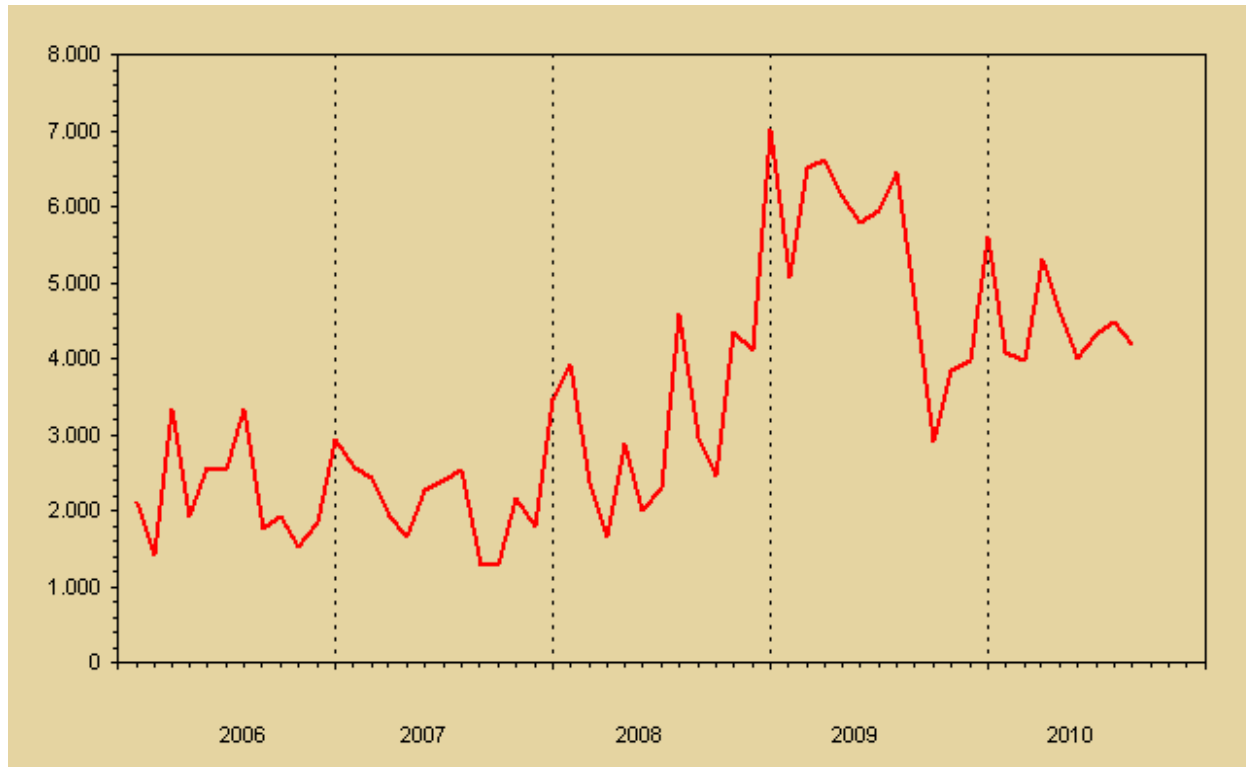
*Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: **número de trabajadores afectados (TOTALES)***



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

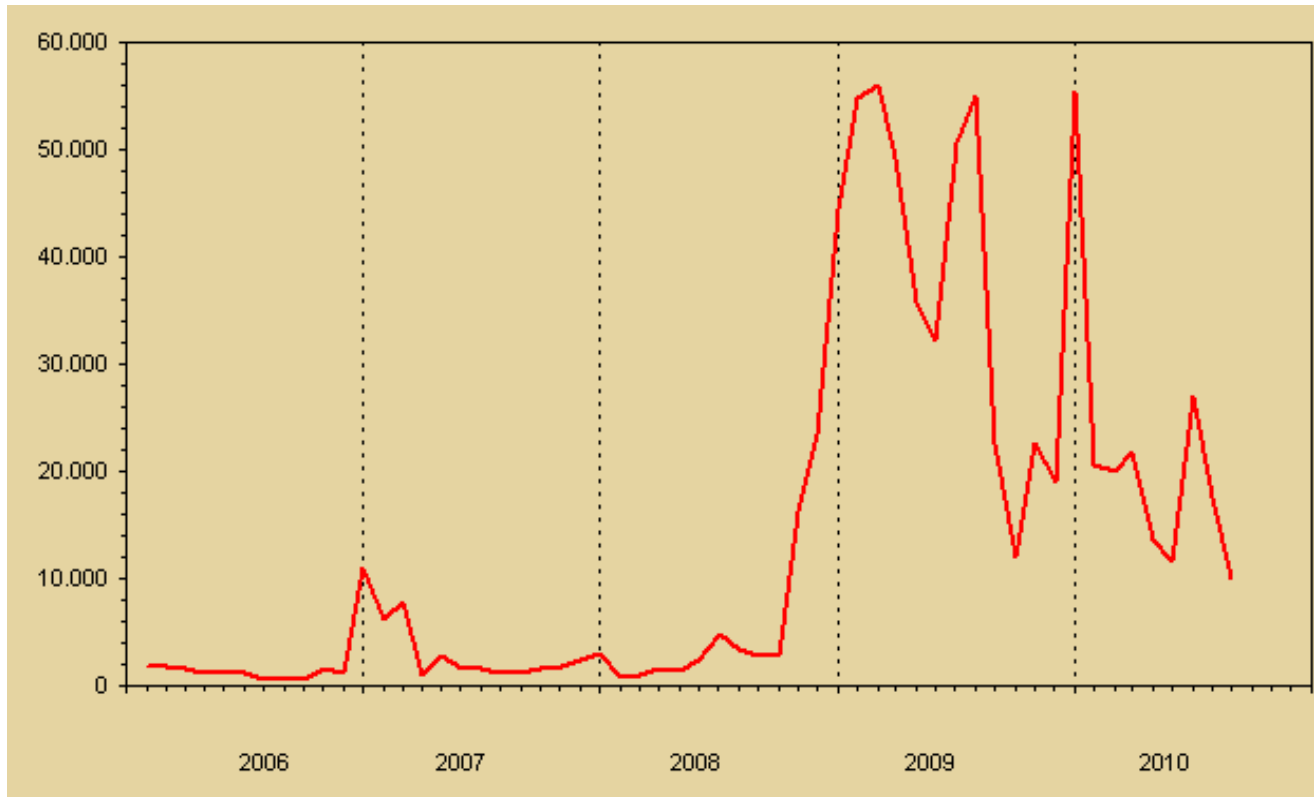
Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: número de trabajadores afectados por medida de EXTINCIÓN



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

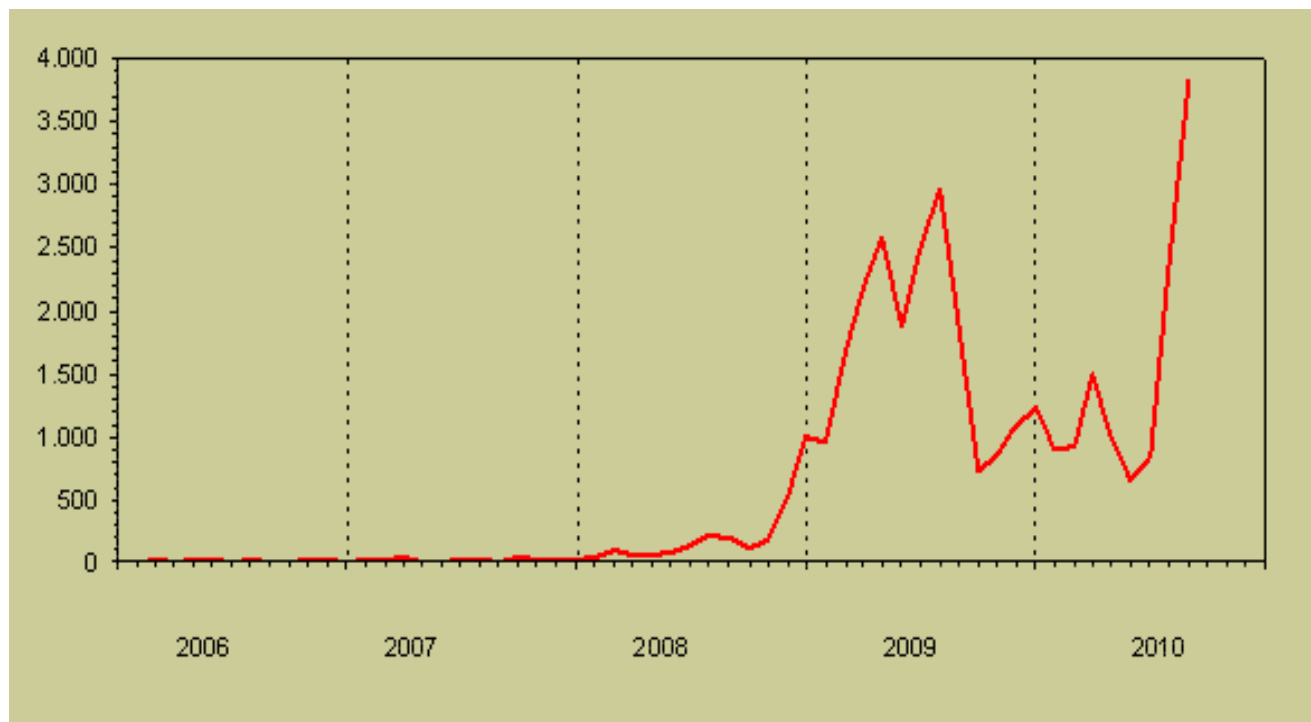
*Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: **número de trabajadores afectados por medida de SUSPENSIÓN***



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

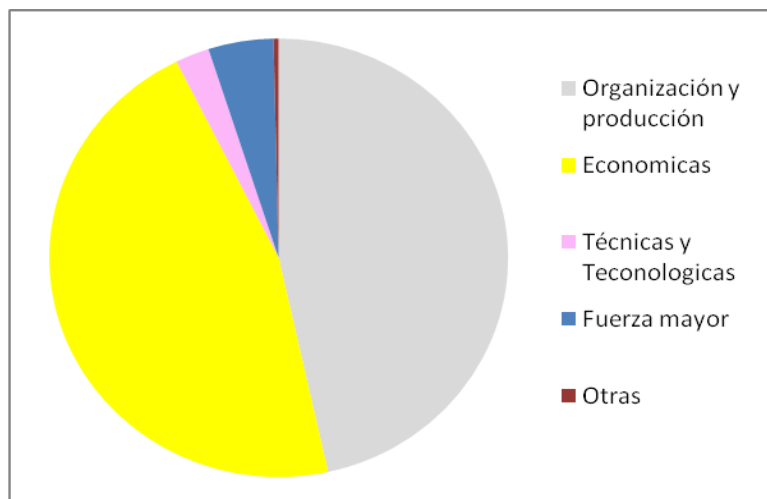
Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: número de trabajadores afectados por medida de REDUCCION DE JORNADA



Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

*Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: **Expedientes autorizados por causas alegadas y por sectores de actividad (año 2009)***



Organización y producción	9045
Económicas	8960
Técnicas y Tecnológicas	466
Fuerza mayor	894
Otras	69

Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

Expedientes autorizados por sectores (2009)

Agrario	899
Industria	10.104
Construcción	1.865
Servicios	6.566

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: Expedientes autorizados según finalidad por causa alegada (año 2009)

CAUSAS	TOTAL	EXTINCIÓN ACTIVIDAD RESCISIÓN CONTRATO	SUSPENSIÓN ACTIVIDAD	REDUCCIÓN PLANTILLA	VARIACIÓN JORNADA
TOTAL	19.434	1.062	13.307	2.937	2.128
ECONÓMICAS	8.960	743	5.584	1.675	958
Problemas de tesorería o financiación	2.471	302	1.415	372	382
Restricción de demanda y rescisión de contratos	1.687	51	1.425	43	168
Restricción de demanda	1.668	48	1.413	39	168
Rescisión de contratos	19	3	12	4	-
Quiebra, suspensión de pagos, deudas	41	30	6	5	-
Baja productividad	1.339	49	1.224	20	46
Aplicación de medidas económicas	3.422	311	1.514	1.235	362
TECNICAS	466	22	382	30	32
Técnicas	288	19	228	24	17
Reestructuración de empresas	7	-	1	6	-
Ruinas u obras de inmuebles y falta de materia prima	171	3	153	-	15
Ruinas u obras de inmuebles	27	1	23	-	3
Falta de materia prima	144	2	130	-	12
ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION	9.045	235	6.496	1.203	1.111
Organizativas	1.374	24	769	459	122
De producción	7.671	211	5.727	744	989
FUERZA MAYOR	894	41	825	11	17
OTRAS	69	21	20	18	10

1. Estadísticas sobre la regulación de empleo en España

Datos estadísticos de la evolución de las regulaciones de empleo: Expedientes autorizados según tamaño de la empresa (nº de trabajadores) por división de actividad (2009)

SECTORES Y DIVISIONES DE ACTIVIDAD	TOTAL	1 - 9	10 - 24	25 - 49	50 - 249	250 - 499	500 - 999	1000-4999	5000 Y MÁS
TOTAL	19.434	6.465	5.042	2.648	2.925	582	430	677	665
Agrario	899	549	320	19	8	2	1	-	-
No Agrario	18.535	5.916	4.722	2.629	2.917	580	429	677	665
Industria	10.104	2.741	2.812	1.744	1.844	344	203	182	234
Construcción	1.865	842	566	206	174	57	13	7	-
Servicios	6.566	2.333	1.344	679	899	179	213	488	431

Fuente: MTIN. Boletín de Estadísticas Laborales

2.Objetivos de la reforma

- I. Reforzar el despido colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- II. Proporcionar mayor certeza y certidumbre a trabajadores, empresarios y a autoridades administrativas y judiciales.
- III. Agilizar la tramitación administrativa.
- IV. Tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los EREs.
- V. Incorporar regulación de la suspensión colectiva y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria

3.Principales novedades de la reforma

- I. Disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo
- II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- III. Suspensión contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- IV. Fuerza mayor, extinción personalidad jurídica y traslados colectivos

3.Principales novedades de la reforma

I. Disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo

▪ **Art. 1: Cómputo plantilla:** totalidad trabajadores que presten servicios el día de inicio del procedimiento (indep. modalidad contractual). **Definición causas** art 51 ET, redacción dada por Ley 35/2010 de 17 de septiembre.

▪ **Art 2: Delimitación autoridad laboral competente:** (i) Delegación de Gobierno si la CCAA es uniprovincial; (ii) Derecho Dirección General de Trabajo recabar competencia en determinados casos; (iii) Si afectados están adscritos a centros de trabajo situados en de dos o más CCAA, pero al menos 85% de plantilla radica en una CCAA con trabajadores afectados en la misma, la autoridad laboral competente de esa CCAA asumirá ordenación e instrucción y planteará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo.

3.Principales novedades de la reforma

I. Disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo

- **Art. 2: Afectación de varios centros de trabajo:** probar vinculación entre causas alegadas y las medidas a adoptar en los centros afectados.
- **Art. 4: Legitimación:** (i) preferencia comité intercentros u equivalente en caso de varios centros afectados; (ii) ausencia representación legal de trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir representación a:
 - ✓ *Comisión de máx. de 3 miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por estos.*
 - ✓ *Posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores de otro centro de trabajo de la misma empresa asuman la representación.*
 - ✓ *Comisión de máx. de 3 miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.*

Obligación de comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento. **(Art.4.3)**

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

▪**Art.6: Documentación despidos por causas económicas:**

(i) Memoria explicativa

(ii)Cuentas anuales auditadas de los 2 últimos ejercicios y las cuentas provisionales a fecha presentación de solicitud. Empresas no sujetas a auditoría de las cuentas: declaración representante legal sobre la exención de la auditoría.

(iii)Si previsión de pérdidas: informar de criterios de estimación e informe técnico sobre carácter y evolución de la previsión de pérdidas (basado en datos obtenidos de las cuentas anuales, de datos del sector, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo u otros que puedan acreditar esta previsión). Acreditar volumen y carácter permanente o transitorio de pérdidas para justificar la razonabilidad.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

▪**Art.6: Documentación despidos por causas económicas:**

(iv) Si empresa solicitante pertenece a un grupo de empresas con empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector y existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante:

✓ Con obligación de formular cuentas consolidadas: las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante. Auditadas (si obligación legal).

✓ Si no obligación de formular cuentas consolidadas: documentación económica de la empresa solicitante y de las demás empresas del grupo si tienen domicilio social en España.

▪ **Art. 7: Documentación despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción:** memoria explicativa e informes técnicos que acrediten dichas causas.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

▪ **Art.8: Documentación común**

(i) Núm. y Cat. Profesional de afectados. Núm. empleados habituales en el último año. Si más de un centro de trabajo afectado, desglose por centro y, en su caso, provincia y CCAA.

(ii) Justificación razonabilidad del núm. de extinciones en relación con la causa y fin (distinción según causa económica o resto de causas).

(iii) Relación nominal afectados/criterios designación y período para efectuar despidos.

(iv) Información sobre la composición RLT y comisión negociadora del ERE. Si varios centros de trabajo especificar si negociación global o diferenciada por centro. Escrito comunicación [art. 4.3](#) y, actas atribución de la representación a la comisión.

e).- Copia comunicación a RLT del inicio del período de consultas y escrito solicitud artículo 64.5, a) y b) ET.

f).- Empresas de 50 o más trabajadores: plan de acompañamiento social.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- **Art.9: Plan de acompañamiento social:** empresas de 50 o más trabajadores. Contener medidas efectivas (posibilidad concreción/ampliación contenido durante período de consultas):
 - (i) Medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente, entre otras:
 - .- La recolocación interna dentro de la misma empresa o grupo de empresas.
 - .- Movilidad funcional o geográfica y modificaciones sustanciales.
 - .- Acciones de formación o reciclaje profesional.
 - (ii) Medidas para atenuar las consecuencias en los afectados, entre otras:
 - .- Recolocación externa de los mismos, a través de empresas de recolocación.
 - .- Acciones de formación o reciclaje profesional.
 - .- Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.
 - .- Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica y/o de las diferencias salariales con un nuevo empleo.
 - (iii) Medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- **Art. 11: Período de consultas:**
 - (i) Acta constitución de las comisiones negociadoras: establecer que se constituyen como órgano colegiado y el carácter vinculante de decisiones. Decisiones por mayoría de los miembros que representen mayoría de los trabajadores del centro/s afectados por el expediente.
 - (ii) Si varios centros afectados: concretar si negociación, global o por centros de trabajo. Si por centros: mayoría de los miembros de la comisión correspondiente. Si comisión integrada por representantes de distintos centros: atribución de la mayoría acordada en la comisión negociadora. Ausencia de acuerdo: % representación cada uno de sus integrantes.
 - (iii) Posibilidad de acordar sustituir período de consultas por sistema de mediación o de arbitraje aplicable en la empresa. Sin superar duración max. del periodo consultas.
 - (iv) Fin periodo de consultas: plazo de cinco días para comunicar solicitud de despido colectivo, resultado del período consultas, actas e informe a [art. 8](#),e) y contenido definitivo del plan de acompañamiento social.
 - (v) Si transcurre plazo de 5 días sin comunicación: terminación del procedimiento por desistimiento del empresario.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

▪ **Art. 14: Acuerdo en el período de consultas:**

- (i) Acuerdo requeriría mayorías art 11.2. Si varios centros afectados y tantas comisiones negociadoras como centros: acuerdo en todas las comisiones negociadoras.
- (ii) La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción en los términos del acuerdo.
- (iii) Durante el período previsto para efectuar las extinciones autorizadas, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar periodos de ejecución, ampliar el número o condiciones de las extinciones. Emisión resolución complementaria si acuerdo con los RLT.
- (iv) EREs [art. 2.3](#): si período de consultas con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo al menos dos días antes del término del plazo establecido para resolver.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

▪ **Art.15: Desacuerdo en el período de consultas:**

(i) Estimación en parte:

- ✓ si acreditada la causa de la documentación no se justifique la razonabilidad del número de extinciones pretendido.
- ✓ En EREs que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado.

(ii) La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y declarará la aplicación de las medidas del plan de acompañamiento social.

3.Principales novedades de la reforma

II. ERE para la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- **Art.16: Derechos de permanencia en la empresa:** Empresa deberá justificar afectación RLT o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho.
- **Art.17: Declaración de improcedencia del procedimiento:** la posible modificación afectación durante negociación, no modificará la competencia para resolver, que vendrá determinada por la solicitud iniciadora del procedimiento.
- **Art.18: Indemnizaciones y Plan de Acompañamiento Social:** se añade el derecho de reclamar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de acompañamiento social o, en su caso, las medidas contempladas en el artículo 51.4 ET o cualesquiera otras que se pudieran contener en su solicitud final a que se refiere el artículo 11.4.

3.Principales novedades de la reforma

III. Suspensión contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Suspensión cuando cese de la actividad afecte días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
- La reducción cuando se produce una disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Procedimiento: independientemente del número de afectados. Período de consultas será de 15 días naturales o de ocho días si la empresa tiene menos de 50 trabajadores.
- Documentación: la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y situación coyuntural. Si la causa es económica: la documentación acreditativa se referirá a un ejercicio económico completo y a las cuentas provisionales del vigente a la fecha de presentación de la solicitud.

3.Principales novedades de la reforma

IV. Fuerza mayor, extinción personalidad jurídica y traslados colectivos

- **Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor:**

Art.27: si instruido el procedimiento no se constata la fuerza mayor, pero hay acuerdo, la autoridad laboral procederá como en el caso de finalización de ERE extintivo con acuerdo.

- **Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante:**

Art.28: le es de aplicación las obligaciones relativas al ERE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

- **Procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos:**

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa se entenderá estimada la solicitud.

4. Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Cuestiones claves :

Plazo para la emisión del informe: improrrogable de 10 días. Inicio del cómputo: requerimiento formal de la Autoridad Laboral (art 51 .3(ET) art 12.2 (reglamento))

Actuación inspectora previa a la emisión del informe :

1. Solicitud de documentación complementaria: Acta inicial consultas, poderes de representante , cuentas anuales , informes de auditoría en su caso, impuesto de sociedades, facturación con cliente- modelo 3, 4, 7_ declaración de cumplimiento del 51.3 (ET)-no venta de bienes inmuebles en expedientes en empresas de más de 50 trabajadores, declaración de cumplimiento del 51.15 (ET)..

2. Documentación de posible solicitud: Nóminas, boletines de cotizaciones, certificaciones de estar al corriente SS y AET

3. Plan social: ¿es un requisito procedimental, va vinculado a la causa o su inexistencia abre un informe negativo?

4. Se debe citar a ambas partes(contradicción) y se recomienda comparecencia conjunta para conocer la situación real de la empresa y no la mera situación financiera o contable.

4. Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Contenido del informe:

Cuestiones claves :

1. **Posible improcedencia del procedimiento:** El expediente no reúne los requisitos del 51 (RT): cómputo o no es competencia de la autoridad laboral a la que se ha presentado o ERE presentado para reducir la jornada en % fuera de límites.
2. **Posible incompetencia de la Autoridad laboral :** Cuando la autoridad competente para resolver no es la que está instruyendo el procedimiento
3. **Expediente de extinción sin acuerdo:**
 - 3.1 **Análisis de las causas alegadas:** hay que distinguir la causa del ERE o factor desencadenante de sus consecuencias.

Las **causas económicas** están vinculadas con cuestiones patrimoniales (balance o resultados de explotación (cuenta de resultados)).

Las **causas productivas** están vinculadas con situaciones derivadas del equilibrio de producción de la empresa y su posición en el mercado

Las **causas técnicas** están relacionadas con los cambios en los medios o instrumentos de producción

Las **causas organizativas** están relacionadas con los métodos y sistemas de trabajo del personal

4.Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

El informe de la ITSS debe verificar la **conurrencia de las causas alegadas** y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión empresarial.

En las **causas económicas**, la situación económica negativa puede ser por tres factores:

1. Que existan pérdidas actuales
2. Que existan pérdidas previstas
3. O que exista una disminución persistente de ingresos

En los tres casos se exige además que cualquiera de esas situaciones afecte a su **viabilidad o a su capacidad** de mantener el volumen de empleo.

El juicio sobre la razonabilidad de la medida en caso de extinción se vincula a preservar o **favorecer la posición competitiva en el mercado**.

El juicio de la razonabilidad exige además **justificar el número de extinciones en relación con la causa** (art 8.b del Reglamento) por lo que el informe de inspección puede valorar un número distinto de extinciones, suspensiones y/o reducciones de jornada.

Las pérdidas previstas o futuras pueden acreditarse con **un informe técnico** que puede ser interno pero con verosimilitud y credibilidad suficiente para obtener la autorización. El informe debe contener los datos que hagan objetivable la situación de pérdidas.

4.Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Auditoría de cuentas

Solo procede su solicitud si la empresa tiene obligación legal, esto es cuando se cumplen 2 de las tres condiciones (TRLSC) :

- a) Activo de más de 2.85 millones de euros (TRLSC)
- b) Volumen de negocio : 5.7 millones de euros
- c) N^o medio de trabajadores: 50

Grupo de empresas:

Según el art 6.4 del reglamento cuando hay cuentas consolidadas y la empresa solicitante forma parte de un grupo de empresas se deben acompañar de las cuentas anuales e informes de gestión consolidados de la sociedad dominante siempre que se den 2 criterios(misma actividad o sector y que existan saldos deudores de la solicitante con cualquier empresa del grupo) .

Si no hay obligación de realizar cuentas consolidadas se deberán acompañar las cuentas anuales de la solicitante y del resto de empresas.

La existencia de grupo de empresas no implica la consideración de empresario único a efectos laborales ni la responsabilidad solidaria de todas ellas. Los elementos adicionales, según jurisprudencia para que haya esa responsabilidad solidaria son: **1.** Confusión de plantilla, **2.** Confusión patrimonial o caja única, **3.** Dirección unitaria y un mismo poder de dirección **4.** Apariencia externa de unidad empresarial **5.** Creación de empresa aparente sin sustrato real.

4. Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Plan de acompañamiento social (PAS)

Es obligación legal en empresas de 50 o más trabajadores y el informe debe valorar su contenido en caso de inexistencia de Plan no impide realizar informe sobre las causas justificativas de las medidas .

El PAS según el artículo 9.1 puede incorporar medidas preventivas o reparadoras y la obligación de elaborar un plan es de medios y no de resultados por lo que la empresa solicitante debe intentar buscar el menor número de despidos y mitigar sus efectos y consecuencias

Otras cuestiones singulares del PAS:

- a) **Ámbito objetivo:** 50 o más trabajadores. El número de trabajadores es relevante para que nazca la obligación empresarial
- b) **Naturaleza:** el PAS es una garantía para los trabajadores , ya que participan en el periodo de consultas y en la negociación
- c) **Contenido mínimo:** art 9.2, 9.3 y 9.4 del reglamento
- d) **Vinculación del PAS con la causa y la proporcionalidad :** el PAS no es solo un requisito procedimental subsanable
- e) **Negociación del PAS:** representación unitaria y sindical
- f) **Tutela administrativa :** objeto de control por la ITSS

4.Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Expediente con acuerdo : El informe no se pronuncia sobre las causas motivadoras del expediente, no obstante si se acredita ausencia por completo de causas podría haber pronunciamiento sobre abuso de derecho.

No se pronuncia la ITSS sobre la razonabilidad y proporcionalidad. Se limita a 3 aspectos:

1. Examinar que se ha observado el procedimiento
2. Comprobar que no concurren fraude , dolo, coacción o abuso de derecho
3. El acuerdo no tiene por finalidad la obtención indebida de prestaciones por desempleo

Expedientes de suspensión y reducción de jornada:

-Art 47 (ET) vinculadas a situaciones carácter coyuntural

-Art 24 del Reglamento permite medidas transitorias y no definitivas

El procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, el periodo de consultas se reduce a la mitad y la documentación acreditativa es la estrictamente necesaria

Expedientes de fuerza mayor: son sucesos que no pueden preverse o que previstos son inevitables y externos a la empresa.

-*Fuerza mayor propia:* Catástrofe: incendio, nevadas, colocación de bomba.....

-Fuerza mayor impropia: expropiación forzosa y casos de huelga.

4.Criterio técnico operativo 90/2011 de 29 de septiembre de 2011 sobre la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo

Informe de la ITSS en procedimiento concursales :

Art 64.6 de la Ley 22/2003 de 9 de julio establece que una vez finalizado el periodo de consultas y tras serle comunicado el resultado del mismo, el juez del concurso recaba informe a la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado en el plazo de 15 días.

Ese informe no lo emite la ITSS y si la Autoridad Laboral competente.

5.Orden TIN/2718/2011, de 5 de octubre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en procedimientos de regulación de empleo

Tablas a utilizar en la información estadística de regulación de empleo

Tabla 1. Autoridad laboral competente en la resolución del expediente

1. Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
7. Delegado/Subdelegado del Gobierno CCAA o Ciudades de Ceuta y Melilla.
8. Autoridad Laboral Comunidad Autónoma.
9. Autoridad Provincial CCAA.

Tabla 2. Resultado del expediente

1. Autorizado.
2. No autorizado.
3. Desistido o archivado.

5.Orden TIN/2718/2011, de 5 de octubre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en procedimientos de regulación de empleo

Tablas a utilizar en la información estadística de regulación de empleo

Tabla 3. Causa alegada

01. Falta de productividad.
02. Pérdidas actuales o previstas.
03. Situación de concurso.
04. Problemas de tesorería o financiación.
05. Ruinas u obras de inmuebles.
06. Restricción de demanda o consumo.
07. Rescisión de contrato (subcontratistas).
08. Falta de materia prima.
09. Fuerza mayor.
10. Aplicación de medidas económicas.
12. Técnicas y/o tecnológicas.
13. Organizativas.
14. De Producción.
15. Otras.
16. Disminución del nivel de ingresos.

5.Orden TIN/2718/2011, de 5 de octubre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en procedimientos de regulación de empleo

Tablas a utilizar en la información estadística de regulación de empleo

Tabla 4. Finalidad

1. Extinción total de la plantilla.
2. Suspensión de contratos.
3. Extinción parcial de la plantilla.
4. Reducción de jornada.

Tabla 5.1 Medidas para evitar o reducir los efectos del expediente

01. Recolocación interna.
02. Movilidad funcional.
03. Movilidad geográfica.
04. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
05. Formación para continuar en la empresa.
06. Otras medidas para reducir el número de trabajadores afectados.

Tabla 5.2 Medidas para atenuar las consecuencias de la extinción de la relación laboral

07. Recolocación externa.
08. Formación para aumentar la empleabilidad.
09. Promoción del empleo por cuenta propia.
10. Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
11. Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

GRACIAS POR SU ATENCION !!!!