

## Novedades del Reglamento que desarrolla los procedimientos de ERE

Francisco José Gualda Alcalá  
*Gabinete Estudios Jurídicos CCOO*

---

Queremos poner en evidencia las principales novedades que trae consigo el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio de 2011, que aprueba el nuevo Reglamento de los Procedimientos por los que se tramitan los Expedientes de Regulación de Empleo, tanto de extinción como de suspensión de contratos o reducción de jornada. Nos vamos a centrar exclusivamente en los aspectos del procedimiento que han sido abordados por el Reglamento, y no en un análisis completo del régimen de estos expedientes.

**1. Cómputo de la plantilla.** A fin de decidir los umbrales de extinciones entre el despido colectivo y objetivo, se establece que las variaciones en la plantilla durante la tramitación del ERE son irrelevantes. También se aclara que los contratos a tiempo parcial computan como un contrato ordinario.

**2. La acreditación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.** La principal novedad del reglamento es pormenorizar la documentación que la empresa tiene que aportar para justificar las respectivas causas. La acreditación de la causa económica se hace depender de una memoria explicativa, que acredite que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Además, acreditará que de los resultados se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Junto a la memoria, se recogen toda una serie de documentos de aportación obligatoria: Las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, ordinarias, o en formato abreviado, según las obligaciones contables de la empresa. Las cuentas estarán



debidamente auditadas si tiene obligación de ello la empresa, y si no, deberá justificar la exención de la obligación. También aportará las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente.

Si la empresa pretende justificar la extinción por una previsión de pérdidas, debe aportar documentación específica: Informar de los criterios utilizados para su estimación, un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas, acreditar el volumen de la previsión de pérdidas, y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. La obligación de acreditar el carácter transitorio de las pérdidas no puede interpretarse como una debilitación de la garantía ante el despido, sino la necesidad de que la empresa justifique la proyección temporal que las pérdidas tendrán, a fin de evaluar la razonabilidad de la medida.

Se aborda el alcance de la causa económica en caso de grupo de empresas, es decir, cuando realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector, y existan saldos deudores o acreedores. Esto supone la necesidad de aportar las cuentas consolidadas, o en su defecto, la totalidad de la documentación económica de las empresas del grupo.

La prueba de las causas técnicas, organizativas o de producción exige una memoria en la que deberán incluirse los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las respectivas causas.

**3. Período de consultas.** Se ofrecen reglas para ordenar el período de consultas

cuando la empresa tenga varios centros de trabajo. Cabe la posibilidad de que la negociación se realice a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. En este caso se formarían tantas comisiones negociadoras como centros afectados, y se requeriría que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas. Se reconoce legitimación al comité intercentros para intervenir en el expediente, pero sólo cuando el convenio hubiera previsto tal competencia. Y si hay centros sin representación, además de poder designar los trabajadores del centro sin representación a una comisión integrada por los propios trabajadores o los sindicatos con capacidad de negociación en dicho ámbito, se ha incluido una nueva posibilidad: la designación de un órgano de representación de otro centro de trabajo que si lo disponga. La designación por los trabajadores, además, puede hacerse de forma preconstituida, antes del propio inicio del período de consultas.

**4. Plan de acompañamiento social.** El Reglamento efectúa un detalle mucho mayor de los posibles contenidos del Plan de Acompañamiento Social, que no se limitan a las medidas para los trabajadores que verán extinguido sus contratos, sino que incluye igualmente el detalle de las que tratan de reducir el número de extinciones, así como asegurar la viabilidad de la empresa.

**5. El transcurso del plazo máximo del período de consultas.** El período de consultas se somete a un plazo máximo. Lo novedoso del Reglamento son las consecuencias que se producen si la empresa no efectúa esa comunicación en el plazo de los 5 días tras su vencimiento, pues tiene lugar el desistimiento del empresario ■