

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT  
RAÚL MAÍLLO

CURSO CONFEDERACIÓN  
GENERAL DEL TRABAJO.

CURSO BÁSICO  
EXPEDIENTES  
REGULACIÓN EMPLEO

Febrero 2021; Madrid

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT  
RAÚL MAÍLLO

- PREVIO RELACIÓN ENTRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.
- LA TEMPORALIDAD O ESTRUCTURALIDAD DE LAS CAUSAS.

## GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT RAÚL MAÍLLO

- Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la **totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.**
- Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no **inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco**.
- Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

## GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT RAÚL MAÍLLO

- DESPIDO COLECTIVO EXPEDIENTES REGULACIÓN DE EMPLEO
- despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:
  - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- DOCUMENTACIÓN ACCESIBLE
- REGISTRO MERCANTIL, REGISTRO DE LA PROPIEDAD, CUENTAS, BALANCES, APODERADOS, CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN,.....
- DERECHOS DE INFORMACIÓN  
ARTÍCULO 64 ET.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen

## GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

### RAÚL MAÍLLO

- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- 4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
  - a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
  - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
- Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
  - b) Las reducciones de jornada.
  - c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
  - d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
  - e) Los planes de formación profesional en la empresa.
  - f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT**  
**RAÚL MAÍLLO**

INICIO, COMUNICACIÓN EMPRESARIAL.-  
LEGITIMACIÓN INICIAL EMPRESA O GRUPO DE  
EMPRESAS PATOLÓGICO.

- CONFUSIÓN DE PLANTILLAS
- CONFUSIÓN PATRIMONIAL.
- DIRECCIÓN UNITARIA Y APARIENCIA  
EXTERIOR.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores .
  
- a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- 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 despido colectivo.
- 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.
  
- 2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.
  
- 3. 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.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

### ■ CAUSAS ETOP.-

#### ■ **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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. 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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

#### ■ **TÉCNICAS**

- cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

#### ■ **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

#### ■ **PRODUCCIÓN**

- cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

### ■ DOCUMENTACIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS.-

- memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.
- el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, 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.
- 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

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.
- 2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- INICIO DEL PERÍODO NEGOCIADOR.-
- PETICIÓN DE DOCUMENTACIÓN.
- CUALQUIER CUESTIÓN RELACIONADA CON LA COMPOSICIÓN.
- PLANTEAMIENTO DE CUALQUIER CUESTIÓN FRAUDULENTO, CUESTIONABLE, ETC..... (Alegaciones sobre grupo de empresas SAN 31.11.2020).
- NEGOCIACIÓN PRIORITARIA SINDICALIZADA.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT RAÚL MAÍLLO

- PERIODO NEGOCIADOR,  
NEGOCIACIÓN REAL Y EFECTIVA Y DE  
BUENA FÉ.



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT  
RAÚL MAÍLLO

- COMISION NEGOCIADORA (PLAZO DE 7 O 15 DIAS, si no hay reptes. Legales)
- LÍMITE 13 MIEMBROS.
- REPRESENTACIÓN, VOTO REPRESENTATIVO, CORRESPONDENCIA DEL ÁMBITO,
- Los acuerdos en el periodo 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.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- apertura del periodo de consultas se fijará un **calendario de reuniones** a celebrar dentro del mismo, (si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas).
- (Salvo pacto en contrario), la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación.
- En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.
- 5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.
- De momento no es nulo prolongarse, SAN 13.03.2013, TSJ Galicia 06.07.2012.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- ADICIONALMENTE:
- - PLAN DE RECOLOCACIÓN (más de 50 trabajadores/as). Con una duración de al menos 6 meses, por empresas de recolocación autorizadas, con actuaciones de intermediación, con orientación profesional y formación profesional.
- NO EXIGIBLE, PERO POSIBLE MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.-
  - Movilidad funcional, MSCT, Movilidad geográfica, Inaplicación convencional, cualquier otra medida organizativa técnica o de producción.
  
- PAPEL AUTORIDAD LABORAL.-
- Garante requisitos formales y procedimentales.
- Velar por el proceso negociador, incluyendo el control de los requerimientos documentales.
- Mediación y asistencia técnica.

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT  
RAÚL MAÍLLO

- FINALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.-
- ACUERDO O SIN ACUERDO.
- POSIBILIDAD DE IMPUGNACIÓN JURISDICCIONAL.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- APLICACIÓN POSTERIOR DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.-
- CRITERIOS DE SELECCIÓN (previa actuación delimitando, si no nominalmente, si los criterios y categorización).

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores (arts. 35 y sgtes. RD 1483/2012)
- Disposiciones Adicionales Decimoquinta, decimosexta Estatuto de los Trabajadores.

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- JURISOPRUDENCIA DE INTERÉS.-
  - STSJ Galicia 17.12.2020
  - Incumplimiento de la obligación de negociar de buena fe: empresa que mantiene una posición absolutamente inamovible durante todas y cada una de las distintas reuniones mantenidas durante el periodo de consultas, sin ofrecer alternativa alguna, ni abrirse a la posibilidad de asumir algún tipo de cesión o transacción sobre las propuestas de la parte social.
- 
- CRITERIOS DE AFECTACIÓN
  - STS 18.11.2020
  - criterios de selección, su suficiencia y sobre los efectos que pudiera tener su inconcreción sobre el **despido colectivo**, así a la STS 19-04-2017 (RJ 2017, 2769) , rec. 214/2016, donde mantuvimos que la generalidad de los criterios de selección, no constituye causa de **nulidad** , pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y sólo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la **nulidad** del **despido** , lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos" ( STS SG 24/03/15 (RJ 2015, 6568) -rco 217/14, asunto "Vinnell-Brown and Root LLC").

# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

### ■ STS 18.11.2020

- acreditada la concurrencia de la causa, el control judicial debe centrarse en comprobar si las medidas adoptadas para paliar los cambios acontecidos en el ámbito técnico, organizativo o productivo de la empresa «son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del "buen comerciante"», teniendo en cuenta para su análisis que las aludidas causas técnicas, organizativas o productivas, afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa, aun cuando no se pueda descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras. En otras palabras, hemos sostenido que la decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir; lo que no implica que nos corresponda fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que únicamente han de excluirse -como carentes de razonabilidad- aquellas decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores ( STS/4ª/Pleno de 21 diciembre 2012 (RJ 2013, 1475) -rec. 199/2012-, 27 enero 2014 (RJ 2014, 793) -rec. 100/2013- y 17 julio 2014 (RJ 2014, 5743) -rec. 32/2014-).



# GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL – CGT

## RAÚL MAÍLLO

- GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

