

C i r c u l a r 6/2012

ACOMIADAMENT COL·LECTIU I DE SUSPENSIÓ DE CONTRACTES I REDUCCIÓ DE JORNADA

El passat dia 30 d'octubre es va publicar el Real Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament de procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Acomiadament col·lectiu

Son els produïts per les següents causes: econòmiques (durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris sigui inferior al mateix període en l'any anterior), tècniques (canvis en l'àmbit dels mitjans i instruments de producció), organitzatives (canvis en l'àmbit de sistemes i mètodes de treball personal) o de producció (canvis en la demanda dels productes o serveis) quan afecti en un període de 90 dies a:

- 10 treballadors en empreses de menys de 100 treballadors.
- 10% de la plantilla en empreses entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en empreses de mes de 300 treballadors.

S'ha de realitzar una comunicació escrita de l'obertura del període de consultes per part de l'empresari als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral simultàniament. L'autoritat laboral pot advertir a l'empresari que la sol·licitud no reuneix els requisits exigits però no suposarà la paralització ni suspensió del procediment.

El període de consultes serveix per arribar a un acord entre empresa i treballador i intentar evitar o reduir el nombre d'acomiadaments. S'ha d'elaborar una acta de les reunions. L'autoritat laboral vetllarà per l'efectivitat del període de

consultes remetent advertències i recomanacions. La Inspecció de Treball ha de trametre informe en el termini improrrogable de 15 dies.

En el termini de 15 dies des de la data de la ultima reunió, l'empresari comunicarà la decisió a l'autoritat laboral i a la representació dels treballadors, si no, caduca el procediment. Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa respecte la resta de treballadors. La notificació dels acomiadaments s'ha de fer segons indica l'article 53.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Suspensió dels contractes i reducció de jornada

Les causes son les mateixes que els acomiadaments col·lectius. La reducció temporal de la jornada ha de ser entre un 10% i un 70% de la jornada total.

El procediment es el mateix que els acomiadaments si be el període de consultes serà sempre de 15 dies.

En el termini de 15 dies des de la data de la ultima reunió, l'empresari comunicarà la decisió a l'autoritat laboral i a la representació dels treballadors, si no caduca el procediment. L'empresari ha de notificar individualment per escrit als treballadors afectats la mesura.

Tant en l' **Acomiadament col·lectiu** i **Suspensió dels contractes i reducció de jornada**, i en cas d'absència de representant de treballadors, aquests podran atribuir la seva representació durant la tramitació de l'expedient a una comissió designada segons l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, que s'haurà de realitzar en un termini de 5 dies des de l'inici de les consultes. Els acords s'hauran d'aprovar per majoria de la comissió negociadora.

Si en els dos procediments s'exposen causes de força major, aquestes hauran de ser constatades per l'autoritat laboral. S'inicia amb una comunicació dirigida a l'autoritat laboral, acompanyada de la documentació pertinent justificativa.

Per qualsevol dubte o aclariment, es poden posar en contacte amb nosaltres.

L'equip de Laborgir