

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín
LABORAL

EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS. (COMENTARIO DE URGENCIA AL REAL DECRETO 801/2011, DE 10 DE JUNIO –BOE 14 DE JUNIO DE 2011-).

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente Abdón Pedrajas & Molero

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero

Junio 2011

boletín LABORAL
Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.-INTRODUCCIÓN Y ADVERTENCIA PRELIMINAR. CARACTERIZACIÓN BÁSICA DEL RD.

II.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

III.- EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

IV.- EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

V.- EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

VII.- TRATAMIENTO ELECTRÓNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO

VIII.- MODIFICACIÓN DEL RD 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

I.-INTRODUCCIÓN Y ADVERTENCIA PRELIMINAR. CARACTERIZACIÓN BÁSICA DEL R.D.

1.- El RD objeto de este Comentario, aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, en aplicación de la Disposición Final Quinta del ET (Artículo Único RD).

Su aplicación está condicionada a que el procedimiento correspondiente se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del RD, manteniéndose aplicable en caso contrario la normativa anterior (Disposición Transitoria Primera RD).

Queda expresamente derogado el anterior RD 43/1996, de 19 de enero, regulador de los mismos procedimientos (Disposición Derogatoria Única RD).

El RD ha entrado en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 15 de junio de 2011 (Disposición Final Cuarta RD).

Hasta tanto no se produzca el pleno desarrollo de lo establecido en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre atribución al orden social de la jurisdicción del conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos regulados en el Reglamento que se aprueba por este real decreto, seguirá conociendo de los mismos la jurisdicción contencioso-administrativa (Disposición Transitoria Tercera RD).

2.- Advertencia preliminar.- Una característica del RD comentado es la de que repite en muchas ocasiones literalmente lo establecido en los arts. 40, 48 y 51 del ET, por lo que nos limitaremos a resaltar aquellas novedades reglamentarias que resultan mas significativas, prescindiendo de las iteraciones normativas.

II.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

3.- El procedimiento administrativo de regulación de empleo viene regulado en los arts. 1 a 20 del RD (Título I).

Las novedades reglamentarias introducidas han sido las siguientes:

1^a) Respecto del **concepto** de despido colectivo, el RD señala que, *“a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada”* (art. 1.1).

2ª) En relación con la **autoridad laboral competente**, el art. 2 se explica y distingue, en atención al ámbito del ERE, los supuestos siguientes:

- a) Cuando afecte a trabajadores de centros de trabajo ubicados en su totalidad en una CA, será competente *“el órgano que determine la CA respectiva”*.
- b) Cuando afecte a trabajadores de centros de trabajo ubicados en dos o mas CC.AA o cuando los ERES estén relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación, será competente la DGT del MTIN.
- c) Cuando afecte a trabajadores de centros de trabajo ubicados en una sola provincia, será competente la Delegación de Gobierno si la CA es uniprovincial o la Subdelegación de Gobierno en la provincia cuando sea multiprovincial.
- d) Cuando afecte a trabajadores de centros de trabajo ubicados en Ceuta y melilla, será competente la Delegación de Gobierno correspondiente.
- e) En los dos últimos supuestos, cuando la resolución afecte a mas de 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, será competente la DGT del MTIN.
- f) Cuando afecte a trabajadores de centros de trabajo situados en dos o mas CC.AA, pero el 85 por 100, como mínimo, radique en una provincia, será competente la autoridad laboral de esa CA para ordenar e instruir el procedimiento y la DGT del MTIN para resolver.

En todo caso, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo, deberá justificarse la vinculación entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al mismo y las medidas que vayan a adoptarse en todos los centros afectados a consecuencia de aquel (art. 2.4).

3ª) El RD aclara, si bien nada añade al art. 51.4 del ET, que son **“partes interesadas”** en el procedimiento la empresa y los representantes legales de los trabajadores (art. 3).

4ª) Respecto de la **legitimación** para intervenir en el procedimiento del lado de los trabajadores (art. 4):

- a) Concreta que *“cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función”* (art. 4.1).

- b) *Aclara que “los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal” (art. 4.2).*
- c) *Señala que, en cualquiera de los casos, “la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento” (art. 4.3).*

5ª) Por lo que se refiere a la **iniciación** del procedimiento de regulación de empleo a **iniciativa del empresario**:

- a) Desarrolla exhaustivamente las exigencias de documentación que debe acompañar a la solicitud del empresario, distinguiendo entre la referida a los despidos colectivos por causas económicas (art. 6), a los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o productivas (art. 7), común a todos los procedimientos de despido colectivo (art. 8) y al Plan de acompañamiento social (art. 9).
- b) Señala que, una vez subsanados los defectos observados en la solicitud de iniciación del ERE, comenzarán a computarse los plazos para el periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores, debiendo remitirse una copia de la subsanación efectuada a estos últimos (art. 5.2).

6ª) En cuanto a la **iniciación** del procedimiento **por los trabajadores** (art. 10):

- a) Aclara que podrán iniciarlo los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, el comité asambleario o sindical previsto para el caso de ausencia de representación legal.
- b) Establece las exigencias de acompañamiento a la solicitud: solamente la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.

7ª) Respecto del **periodo de consultas** (art. 11):

- a) Señala que las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo y que deberán fijar, a la apertura del período de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período y aportando para

ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

- b) Establece que el periodo de consultas finaliza, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.
- c) Reglamenta detalladamente el contenido de las distintas actas (de constitución, final y otras) que deberá levantar la comisión negociadora.
- d) Señala que, a la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas, acompañado de las actas correspondientes. Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar. Si transcurrido el plazo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento por desistimiento del empresario y la autoridad laboral procederá, sin más trámite, a declararlo así, con notificación a los interesados.

8ª) En cuanto a la **instrucción** del procedimiento (art. 12):

- a) Además de dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento a la Inspección de Trabajo y a la Entidad gestora de la Seguridad Social de la prestación por desempleo, lo hará también a la Administración de la Seguridad Social cuando el ERE incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el art. 54.15 del ET (ERES de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 años o más que no tengan la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967).
- b) Regula con detalle el contenido del Informe a realizar por la Inspección de Trabajo.
- c) En los casos de expedientes de regulación de empleo con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para instruir el procedimiento solicitará informe a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.
- d) En expedientes de regulación de empleo incoados por empresas cuya plantilla exceda de 500 trabajadores, la autoridad laboral de la CA instructora del expediente administrativo deberá recabar preceptivamente el informe previo de la DGT del MTIN.

- e) Cuando, existiendo centros de trabajo de la empresa situados fuera del ámbito territorial de una CA, la solicitud deducida en el expediente de regulación de empleo afecte tan solo a los trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dicho ámbito, la autoridad laboral de la CA competente para resolver recabará informe preceptivo de las CC.AA donde radiquen los restantes centros de trabajo, sobre las posibles repercusiones que el expediente incoado pueda provocar indirectamente en dichos centros. Dichos informes, de los que dará traslado en todo caso a la DGT del MTIN versarán en exclusiva sobre dicho aspecto concreto y no tendrán carácter vinculante.

9ª) El RD introduce un **trámite de audiencia** a las partes en el plazo de tres días, a contar desde la comunicación de la finalización del periodo de consulta, en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas (art. 84.4 Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

10ª) En el caso de **finalización del procedimiento con acuerdo** en el periodo de consultas, el RD (art. 14) establece lo siguiente:

- a) La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- b) Solo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión asamblearia o sindical en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.
- c) La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo en los términos y durante el período fijados en el acuerdo y declarará la aplicación de las medidas acordadas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento.
- d) Durante el período previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su período de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas. Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud.

- e) En los expedientes de regulación de empleo que afecten a trabajadores de centros de trabajo situados en dos o más CC.AA, pero el 85 por 100, como mínimo, radique en una provincia, cuando el período de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la DGT del MTIN al menos dos días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La DGT del MTIN podrá recabar informe de otras CC.AA en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

11^a) En el caso de **desacuerdo en el periodo de consultas**, señala el RD (art. 15):

- a) Procederá la estimación en parte de la solicitud cuando, acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido. En el caso de expedientes de regulación de empleo que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado.
- b) 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 comprometidas por la empresa en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento.
- c) En los expedientes de regulación de empleo que afecten a trabajadores de centros de trabajo situados en dos o más CC.AA, pero el 85 por 100, como mínimo, radique en una provincia, las propuestas de resolución deberán notificarse a la DGT del MTIN al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La DGT del MTIN podrá recabar informe de otras CC.AA en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos del rechazo.

12^a) En cuanto a los **derechos de permanencia** en la empresa de los representantes legales de los trabajadores, el RD tan solo añade que *“la empresa deberá justificar en el procedimiento de regulación de empleo la afectación de los representantes legales de los trabajadores o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho”*.

13ª) El RD regula detalladamente el supuesto de declaración de improcedencia del procedimiento por **falta de subsanación de los defectos** observados en el escrito de iniciación (art. 17).

14ª) En cuanto a las **indemnizaciones y al Plan de acompañamiento social**, el RD (art. 18) establece lo siguiente:

- a) Señala el momento del abono a los trabajadores de la indemnización establecida: *“simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa”*.
- b) Permite expresamente que por pacto individual o colectivo se fije una indemnización superior a la legal.
- c) Establece los efectos del incumplimiento empresarial de sus obligaciones de abono de la indemnización o de las medidas incluidas en el Plan de acompañamiento social: el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el Art.4.2.g) ET, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, o el cumplimiento del resto de las medidas.

15ª) En cuanto a la **validez** de las resoluciones, establece el art. 19 del RD que *“las resoluciones administrativas expresas recaídas en el ERE se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra cosa”*.

16ª) Regula el RD el **sistema de recursos** contra las resoluciones de los expedientes administrativos de regulación de empleo: recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó y recurso contencioso-administrativo posterior (art. 20).

III.- EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

4.- La regulación reglamentaria a destacar en este punto es la siguiente:

1ª) Concreta que el contrato de trabajo podrá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo (art. 21.1).

2ª) Señala que el alcance y duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar (art. 21.3).

3ª) En cuanto al procedimiento a seguir, el RD concreta la especialidad legal de que los plazos serán más reducidos, señalando que *“el plazo relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y no será superior a quince días naturales o de ocho, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores”* (art. 22 b).

4ª) En cuanto a la documentación justificativa, señala que *“será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento”* (art. 22 c).

5ª) Señala el RD que en el Plan de acompañamiento social, en el caso de empresas obligadas a su presentación, se contemplará las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa (art. 23).

6ª) Finalmente, en cuanto al fundamento base de la autorización de las medidas de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada, señala el RD que ésta procederá *“cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa”*. Y esto sucederá *“en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquélla sean superables con medidas transitorias y no definitivas”* (art. 24).

IV.- EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

5.- En cuanto a la fuerza mayor, aclara el RD lo siguiente:

1ª) La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación (art. 27).

2º) En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día (art. 27).

3º) En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se hubiera constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hubieran llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el art. 14 del Reglamento (ver supra) (art. 27).

4º) Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso de alzada y, posteriormente, recurso contencioso-administrativo (art. 27).

V.- EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

6.- Señala el art. 28 del RD que “según lo previsto en el art.49.1.g) del ET, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se registrará por el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas al Plan de acompañamiento social” (ver supra).

VI.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

7.- En materia de traslados colectivos de trabajadores, cuando, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida y previa petición formulada al efecto, la autoridad laboral puede ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses (art. 29), señala el RD:

1º) Que será competente, cuando el traslado colectivo afecte a trabajadores adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una CA, la autoridad laboral de la CA donde se encuentre radicado el centro o centros de trabajo afectados. En el supuesto de que la medida de traslado afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren

adsritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más CC.AA, la autoridad laboral competente para conocer del expediente será la DGT del MTIN (art. 30).

2º) Que el procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los arts. 3 y 4 de este Reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el art. 40.2 del ET. La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido (art. 31).

3º) En cuanto a la instrucción del procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes. Asimismo, y en los mismos plazos, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente (art. 32).

4º) Por lo que se refiere a la resolución del expediente, el art. 33 del RD establece que *“recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía administrativa. Contra dicha resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo”*.

VII.- TRATAMIENTO ELECTRÓNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO

8.- Establece la Disposición Adicional Única del RD que *“en cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, el procedimiento regulado en este Reglamento podrá iniciarse a solicitud del interesado por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al expediente copias digitalizadas de todos los documentos. De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. Igualmente podrán efectuarse por medios electrónicos las comunicaciones con los interesados cuando así lo hayan solicitado o lo consientan expresamente. En estas comunicaciones se utilizarán sistemas de firma electrónica y que resulten adecuados para garantizar la identificación de los participantes y la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos conforme a la legislación vigente. Para ello, las Administraciones Públicas competentes deberán proceder a la adaptación de sus medios electrónicos conforme a lo que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto”*.

VIII.- MODIFICACIÓN DEL RD 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

9.- El RD 801/2011 ha modificado el art. 1 del RD 625/1985, relativo a la acreditación de la situación legal de desempleo en su párrafo 4º, relativo a la reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo, en los siguientes términos:

“Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento de la misma, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, en virtud de autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores, por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo”.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid-Tel. +34 915 903 994; Barcelona-Tel. +34 932 092 967).