

TRABAJO FIN DE GRADO

LA REFORMA LABORAL. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EXTINTIVOS, ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y SENTENCIAS DE LA SALA SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL.

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA.
GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2014/2015
CONVOCATORIA JUNIO 2015

Tutora: Dña. M. Azucena Román Ortega

Alumno: José Ramón Rodríguez Vega

- Agradecer a la dirección de la empresa LUMAC SA por permitir el uso de su nombre y el facilitar el uso y acceso a toda la información referente al Expediente de Regulación de Empleo Extintivo promovido.



Universidad de Valladolid

ÍNDICE:

1. Justificación del proyecto.....	5
2. Introducción al artículo 51 de la reforma laboral.....	8
2.a).-La Reforma Laboral, análisis detallado de los cambios más importantes referentes a despidos colectivos.....	8
2.a.1).-Modificación de condiciones para acogerse al despido colectivo por causas económicas técnicas u organizativas.....	13
2.a.2).- La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo.....	16
2.b).-Expedientes de Regulación de empleo. Procedimiento.....	17
3. Análisis del Expediente de Regulación de Empleo Extintivo de la empresa LUMAC SA.....	21
3.a).- Antecedentes.....	21
3.b).- Expediente de regulación de empleo extintivo de la empresa Lumac. SA.....	26
3.b.1)- Inicio del procedimiento.....	26
3.b.2)- Inicio del periodo de consultas.....	30
3.b.2.a).- primera reunión de consultas.....	30
3.b.2.b).- segunda reunión de consultas.....	31
3.b.2.c).- tercera reunión de consultas.....	32
3.b.2.d).- última reunión de consultas.....	33
3.b.3).- Decisión final adoptada por la empresa.....	35
3 c).-Finalización del procedimiento.....	35
4. Medidas legales adoptadas.....	36
5. Conclusiones finales.....	37
6. Bibliografía.....	38

ANEXOS:40

Anexo 1.- Carta comunicando a los trabajadores el inicio de Expediente de Regulación de Empleo, calendario de reuniones, listado de trabajadores mayores de 55 años, datos económicos de la empresa, informe técnico, memoria explicativa, listado de códigos de cuenta de cotización y trabajadores afectados, comunicación a la autoridad laboral del inicio del periodo de consultas.41

Anexo 2.- comunicación a la autoridad Laboral del Acta inicial de consultas y del Acta de la segunda reunión.....65

Anexo 3.- comunicación de la autoridad Laboral de errores en el procedimiento y respuesta de la empresa.....67

Anexo 4.- comunicación a la Dirección General de Empleo del Acta de tercera la reunión.....70

Anexo 5.- comunicación a la Dirección General de Empleo del Acta final de consultas.....72

Anexo 6.- comunicación a la Dirección General de Empleo de la decisión final adoptada.....74

Anexo 7.- carta comunicando despido individual a los trabajadores afectados.....77

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La situación económica en la que se encuentra inmersa España desde mediados del año 2008, provocada tanto por factores externos (crisis económica mundial) como por factores internos (pinchazo de la burbuja inmobiliaria, entre otros aspectos), ha llevado a los diferentes gobiernos de la Nación a promulgar una serie de medidas encaminadas a dinamizar el mercado de trabajo en España, con el fin de reducir el número de parados existente, (alrededor de cinco millones de personas) con una tasa actual de paro que supera el 26% de la población activa, haciendo especial énfasis en la reforma del mercado laboral, con el fin de facilitar la contratación, y conseguir una reactivación del mercado de trabajo.

De acuerdo a los conocimientos adquiridos durante mis estudios cursados en la Diplomatura de Relaciones Laborales, complementados con los actuales de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; así como con la experiencia profesional adquirida a lo largo de estos últimos años, en los que estoy desarrollando una carrera profesional como Responsable de Recursos Humanos de un grupo de empresas que ha llegado a contar con una plantilla de hasta 250 trabajadores, y en el que llevo a cabo tareas que oscilan desde la elaboración de nóminas y presentación de seguros sociales, hasta contratación, despidos y gestión de conflictividad laboral (representación de la empresa en actos judiciales relacionados con despidos), me encuentro capacitado para analizar la reforma del artículo 51 del estatuto de los trabajadores, y centrar la atención en el expediente de regulación de empleo extintivo presentado por la empresa LUMAC S.A., dada la singularidad del mismo, ya que considero que es un caso especial y muy interesante dentro de las medidas de reconversión laboral que han ejercido las empresas basándose en los argumentos legales que les ha otorgado la reforma laboral, citada con anterioridad.

Este estudio pretende dar respuesta a unos objetivos determinados, sobre los cuales se ha realizado un estudio en profundidad en las distintas fases de la investigación:

- Establecer el Marco Legal que engloba los requisitos que tiene que cumplir cualquier empresa para poder promover un expediente de regulación de empleo extintivo.
- Establecer el marco teórico y práctico de la promoción del expediente de regulación de empleo extintivo.
- Profundizar en el expediente de regulación de empleo promovido por la entidad LUMAC SA.
- Analizar las peculiaridades del citado expediente de regulación de empleo en su desarrollo judicial.

Todo ello bajo la premisa de que un Graduado en Relaciones laborales y Recursos Humanos debe conocer correctamente la forma de promover un expediente de regulación de empleo, ya que éstos son un aspecto importante dentro del mundo laboral para el desarrollo profesional de un Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las competencias establecidas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos vienen determinadas por las continuas modificaciones del mercado laboral y la legislación vigente en materia de relaciones laborales, lo que requiere una capacitación profesional cada vez más exigente. Las competencias específicas para el alumnado del citado Grado son:

- DISCIPLINARES
 - Marco Normativo regulador de las RRLL
 - Marco normativo regulador de la Seguridad Social.
 - Organización y Dirección de empresa.
 - Dirección y Gestión de recursos humanos
 - Psicología del trabajo y Técnicas de Negociación.
 - Economía y mercado de trabajo.
 - Contabilidad y análisis contable.
- PROFESIONALES
 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

-Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.

-Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.

-Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.

-Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

-Capacidad de asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

-Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y profesional y defensa ante los tribunales.

-Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

-Capacidad para procesar documentación administrativa contable.

- ACADÉMICAS

-Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

-Aplicar los conocimientos a la práctica.

-Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

2. INTRODUCCIÓN AL ARTÍCULO 51 DE LA REFORMA LABORAL

La conocida como Reforma Laboral, publicada en el B.O.E de fecha 11 de febrero de 2012, mediante R.D.L 3/2012, incluye una serie de medidas supuestamente destinadas a facilitar el acceso de trabajadores al mercado laboral, facilitando a las empresas la contratación de trabajadores y fomentando medidas encaminadas a evitar el cierre de empresas, y la supervivencia de estas en el mercado de trabajo.

Vamos a analizar cómo afectan las medidas establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, sobre todo en lo referente a expedientes de regulación de empleo extintivos, analizando el caso concreto de la empresa Lumac, SA, debido a sus peculiaridades.

2.a) La reforma Laboral, análisis detallado de los cambios más importantes referentes a despidos colectivo.

Con fecha 11 de febrero de 2012 se publica el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 3/2012, por el que se reforma el mercado laboral español.

De acuerdo a lo publicado, esta reforma se hace necesaria debido a que la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del mercado laboral español. Desde el año 2008 se ha producido un elevado aumento de la tasa de desempleo y un descenso de la contratación, tanto indefinida como temporal, afectando sobre todo a sectores de población claves para el desarrollo del país, tales como jóvenes y personal cualificado, lo que provoca una “fuga de cerebros” y una precariedad en el mercado laboral.

La promulgación del R.D.L. 3/2012 de 11 de febrero pretende cambiar esta dinámica mediante la aplicación de una serie de medidas que favorezcan el aumento de la contratación, y el descenso de la precariedad y el desempleo.

Una de las modificaciones más importantes que se producen es referente a despidos colectivos, mediante la modificación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores¹

¹ “Artículo 51. Despido colectivo

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se entenderá por 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 la empresa que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 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.

Se entiende que concuerden causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende 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.

Se entienden que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo o del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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 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, así mismo, 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) de esta Ley, 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 el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin

que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas actuaciones se entenderán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y calificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y calificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así

lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.1.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma a los representantes legales de los trabajadores y así mismo, a la autoridad competente

4. Comunicada la decisión a los representantes legales de los trabajadores, el empresario podrá notificar individualmente los despidos a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforma a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a los que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral puede impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañándola de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerce control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despido colectivos de empresas no incurso en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio

Si analizamos detalladamente los puntos incluidos en el citado artículo, nos encontramos con algunos cambios importantes con respecto al mismo artículo vigente con anterioridad a la reforma:²

2.a.1).-Modificación de condiciones para acogerse al despido colectivo por causas económicas técnicas u organizativas.

Con el R.D.L 3/2012 se establece como causa justificativa de despido colectivo u objetivo la disminución de las ventas o ingresos de la empresa si se prolonga durante tres trimestres consecutivos. Con esta sola circunstancia el

especial respecto a los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleva a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Dicho plan, diseñado por un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación, y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su incumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo a lo establecido legalmente.”

² De acuerdo al análisis de la reforma laboral realizada por el sindicato Comisiones Obreras en su página Web.

despido estaría justificado. No existe ningún otro requisito, ni que la empresa pruebe otra circunstancia.

Se ha suprimido la obligatoriedad de que la situación económica de la empresa haga el despido necesario, y resulte imposible el mantenimiento del empleo, impidiendo de esta forma que los jueces puedan controlar las razones que esgrime la empresa para decidir los ceses.

La causa económica se identifica con una reducción de ingresos o ventas -ni siquiera con pérdidas- durante un periodo inferior a un ejercicio económico, al aludir solamente a un periodo temporal de nueve meses. En la práctica esto supone que las empresas puedan utilizar el despido como causa preventiva, eludiendo la utilización de otros mecanismos de flexibilidad interna de la empresa.

Tampoco se exige que la situación económica negativa haya de tener una potencialidad suficiente para afectar la viabilidad de la empresa. O a su capacidad para mantener el volumen de empleo de la misma.

Es una solución arbitraria, ya que:

- La reducción de ventas no tiene que significar reducción de beneficios. Si los costes se reducen de manera proporcional, puede ser compatible con un aumento de beneficios.
- No se establece qué volumen de reducción de ventas o ingresos es suficiente para acudir al despido, y parece dar cabida a que reducciones insignificantes generen despidos masivos. En definitiva, la norma no fija ninguna regla de proporcionalidad entre la disminución de ventas y los despidos.

En efecto, esta norma no exige a la empresa que acredite la conexión entre las pérdidas y el número de puestos de trabajo que sean objeto de extinción, lo que genera enorme inseguridad jurídica. Confiere en la práctica a la empresa la facultad de determinar el número concreto de trabajadores afectados y su individualización.

Tampoco se exige demostrar que la reducción de ventas supone pérdida de competitividad de la empresa,

En resumen, la reforma laboral automatiza la causa extintiva ante la mera existencia de un hecho económico que carece de cualquier relevancia objetivada de suficiente entidad, justificación y necesidad para considerar que el despido colectivo se encuentre mínimamente justificado.

Tal es así, que hasta una empresa con beneficio puede realizar extinciones de contrato por causas económicas, simplemente considerando que sus ventas se han reducido durante tres trimestres consecutivos.

Por lo que se refiere a las causas técnicas, organizativas o productivas, se suprime la necesidad de que la empresa justifique la razonabilidad de la extinción de los contratos de trabajo. En definitiva se ha suprimido la necesidad de que la empresa justifique que el despido es razonable, lo que hace que el Juez no pueda revisar esa decisión en el caso de que la considere desproporcionada.

De esta forma se ha conseguido que el riesgo de despido colectivo por causas organizativas, técnicas o productivas se extienda sobre la totalidad de los trabajadores del país, y que sea un instrumento de ajuste automático de plantilla para las empresas, lo que choca con el artículo 35.1 de la Constitución referente al derecho al trabajo³

Además deja en manos de las empresas la determinación de los colectivos de trabajadores afectados por el despido colectivo y les genera indefensión desde el momento en que se ha suprimido todo referente legal en el que amparar la falta de razonabilidad de la extinción de un puesto concreto de trabajo, lo que resulta lesivo con el Art. 24.1 de la Constitución Española en lo referente al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

³ En este artículo se cita como derecho fundamental el derecho a un trabajo digno

2.a.2).-La supresión de la autorización administrativa para el despido colectivo

El RDL ha suprimido la autorización administrativa previa al despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada. Por el contrario, en el supuesto de que la empresa se encuentre en concurso, sí se mantiene la autorización del Juez.; al igual que en los casos de fuerza mayor.

Ahora, la autoridad laboral se limita a llevar a cabo una notificación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y a recabar un informe de la Inspección de Trabajo, verificar la preservación del periodo de consultas, pero sin autorizar a la empresa dicha medida.

La autoridad laboral sí que puede impugnar el acuerdo si lo considera con vicios del consentimiento, o si es una medida fraudulenta para la obtención de prestación por desempleo. Sin embargo, no puede impugnar la decisión empresarial cuando no hay acuerdo con los representantes de los trabajadores, si la considera abusiva o en fraude de ley.

La intervención del Estado suponía que se valoraban los requisitos presentados por el empresario y si eran válidos se legitimaba la medida a tomar, autorizándola. En este momento, se reducen las posibilidades de controversia judicial sobre la medida utilizada, como lo demuestra la casi nula litigiosidad que generan tales autorizaciones administrativas.

Hasta ahora la autorización administrativa previa suponía un elevado número de expedientes que acababan con acuerdo entre las partes, ya que la propia administración estimulaba la consecución de dichos acuerdos. Y en el caso de los expedientes que se cerraban sin acuerdo, por lo menos se otorgaba plena seguridad jurídica a la decisión empresarial.

En la actualidad, es previsible que si no ha mediado acuerdo con los trabajadores en el periodo de consultas, ante la comunicación que reciban los trabajadores de que su contrato ha sido objeto de extinción, se responda con la interposición de demanda ante la Jurisdicción social.

En otro orden de cosas, la intervención de la Administración en el procedimiento de despido colectivo tiene por objeto velar por la efectividad del periodo de consultas, y realizar advertencias y recomendaciones a las partes, pero se condicionan sus facultades a la hora de cuestionar la concurrencia de la causa extintiva, atendiendo a las limitadas facultades de la Administración para impugnar la decisión extintiva de la empresa.

En el despido colectivo, antes de la reforma laboral, la impugnación del cese se hacía recurriendo la autorización administrativa. Tras la reforma laboral, contra la decisión empresarial cabe formular dos tipos de reclamaciones:

- Por parte de los representantes de los trabajadores, demanda que impugna la totalidad de la decisión empresarial, con efectos generales sobre el conjunto de los trabajadores y que tienen una tramitación preferente sobre las reclamaciones individuales.
- Y por otra parte, reclamación individual de despido por los trabajadores afectados, que tienen por objeto revisar la justificación de su extinción.

2.b) Expedientes de Regulación de Empleo. Procedimiento

Por lo tanto, de acuerdo al RDL 3/2012, las empresas están facultadas para promover un expediente de regulación de empleo extintivo siempre y cuando se cumplan los condicionantes exigidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que hemos detallado con anterioridad.

Una vez que la empresa cumpla esos requisitos, tanto cuantitativa como cualitativamente, se procederá a la promoción del citado ERE⁴, siguiendo el procedimiento que pasamos a detallar

⁴ Expediente de Regulación de Empleo

1. Comunicación a los trabajadores inicio periodo de consultas

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores
- Número y calificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- Número y calificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año
- Periodo previsto para la realización de los despidos
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despido
- La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.
- La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Traslado de la comunicación y solicitud informe preceptivo a la autoridad laboral

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

3. Interlocutores válidos y negociación

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo

anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

4. Comunicación de la decisión

Comunicada la decisión a los representantes legales de los trabajadores, el empresario podrá notificar individualmente los despidos a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforma a lo establecido en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Impugnación de la decisión

La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral puede impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Convenio especial

Cuando se trate de procedimientos de despido colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto a los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

3. Análisis del Expediente de Regulación de Empleo Extintivo de la empresa LUMAC SA⁵

3. a). Antecedentes

Lumac SA es una empresa dedicada a obra civil, instalación de canaletas y canalizaciones y tendido de cable y conexionado para la señalización ferroviaria, con una antigüedad de más de 25 años en el sector, y con una plantilla media anual, en el año 2009, de casi 150 trabajadores entre trabajadores fijos y eventuales repartidos en diferentes categorías, realizando obras a lo largo de toda la geografía nacional.

Desde el año 2011, se ha visto disminuida la contratación de obra, procediéndose a la finalización de contrato por obra y servicio de personal, a la extinción de contratos de acuerdo a lo legalmente establecido, y a la suspensión de contratos de personal de la empresa mediante la promulgación primero de un Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo de 6 meses de duración desde el 16 de agosto del 2012 hasta el 15 de febrero de 2013, posteriormente de otro Expediente de Regulación Temporal de Empleo desde

⁵ Nota: para la realización de la presente memoria, se ha optado, con el fin de evitar el incumplimiento de la LOPD de eliminar los nombres del personal de la empresa que esta afectado por este expediente de regulación de empleo, a pesar de que son datos públicos y que se pueden encontrar en el ERE 394/2013 presentado ante la autoridad laboral así como en las sentencias pertinentes tanto de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional como del Tribunal Supremo.

el 16/02/2013 hasta el 31/12/2013; y finalmente la decisión de promover, con fecha 22/07/2013 la extinción de los contratos de 13 de los 17 trabajadores de la plantilla con fecha 22/08/2013 mediante la promulgación de un expediente de regulación de empleo extintivo; que pasaremos a analizar posteriormente.

Esta evolución de la disminución de la plantilla de la empresa, se puede observar claramente en los cuadros que exponemos a continuación:

Cuadro 1: Evolución plantilla Lumac año 2009

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	28	75	103
Altas durante el periodo	9	165	174
Bajas durante el periodo	6	158	164
Trabajadores en Alta al Final	31	82	113
Plantilla media Total	30,7	94,87	125,60

Fuente:Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2009

Cuadro 2: Evolución plantilla Lumac año 2010

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	29	84	113
Altas durante el periodo	2	157	159
Bajas durante el periodo	1	116	117
Trabajadores en Alta al Final	30	125	155
Plantilla media Total	28,72	118,35	147,07

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2010

Cuadro 3: Evolución plantilla Lumac año 2011

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	30	126	156
Altas durante el periodo	2	163	165
Bajas durante el periodo	13	233	246
Trabajadores en Alta al Final	19	56	75
Plantilla media Total	26,62	101,30	127,93

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2011

Cuadro 4: Evolución plantilla Lumac año 2012

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	19	56	75
Altas durante el periodo	1	53	54
Bajas durante el periodo	5	93	98
Trabajadores en Alta al Final	15	16	31
Plantilla media Total	16,46	34,02	50,49

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2012

SA

Cuadro 5: Evolución plantilla Lumac año 2013

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	15	16	31
Altas durante el periodo	0	21	21
Bajas durante el periodo	11	34	45
Trabajadores en Alta al Final	4	3	7
Plantilla media Total	10,84	8,15	18,99

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2013

Cuadro 6: Evolución plantilla Lumac año 2014

Total Empresa			
Descripción	Indefinidos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	4	3	7
Altas durante el periodo	0	23	23
Bajas durante el periodo	1	25	26
Trabajadores en Alta al Final	3	1	4
Plantilla media Total	3,17	3,17	6,31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA, sobre movimientos de personal en el año 2014

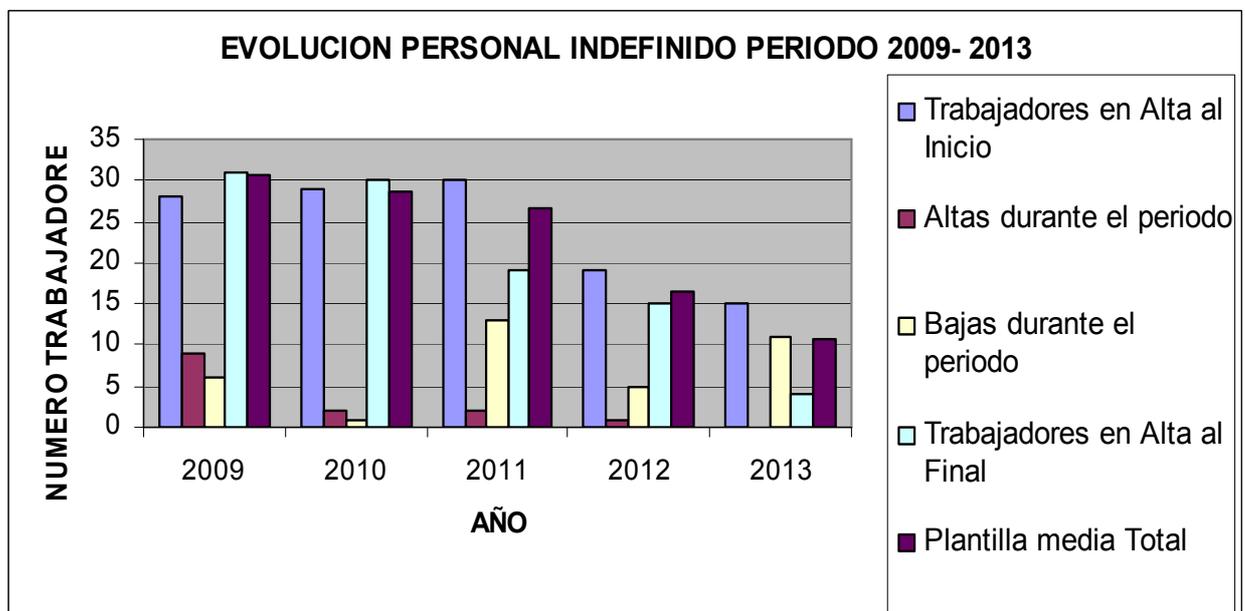
Si analizamos los cuadros anteriormente presentados, podemos ver que la tendencia de la plantilla de la empresa es claramente a disminuir, independientemente de que la empresa se haya visto abocada a presentar sendos expedientes de regulación de empleo suspensivos, y el citado expediente de regulación de empleo extintivo, ya que podemos ver como en el año 2010 y 2011, el personal temporal de la empresa disminuye de manera

alarmante, lo que es señal de la inexistencia de contratación de obra nueva por parte de la empresa.

Ya en el año 2012, observamos que el personal contratado de manera eventual es mínimo, y en el 2013 y 2014 prácticamente inexistente

En el siguiente gráfico, podemos observar la evolución tanto del personal indefinido, como eventual en el periodo analizado, y veremos claramente la evolución negativa de ambos parámetros.

Gráfico 1: Evolución de personal con contrato indefinido de Lumac SA en el periodo 2009-2013

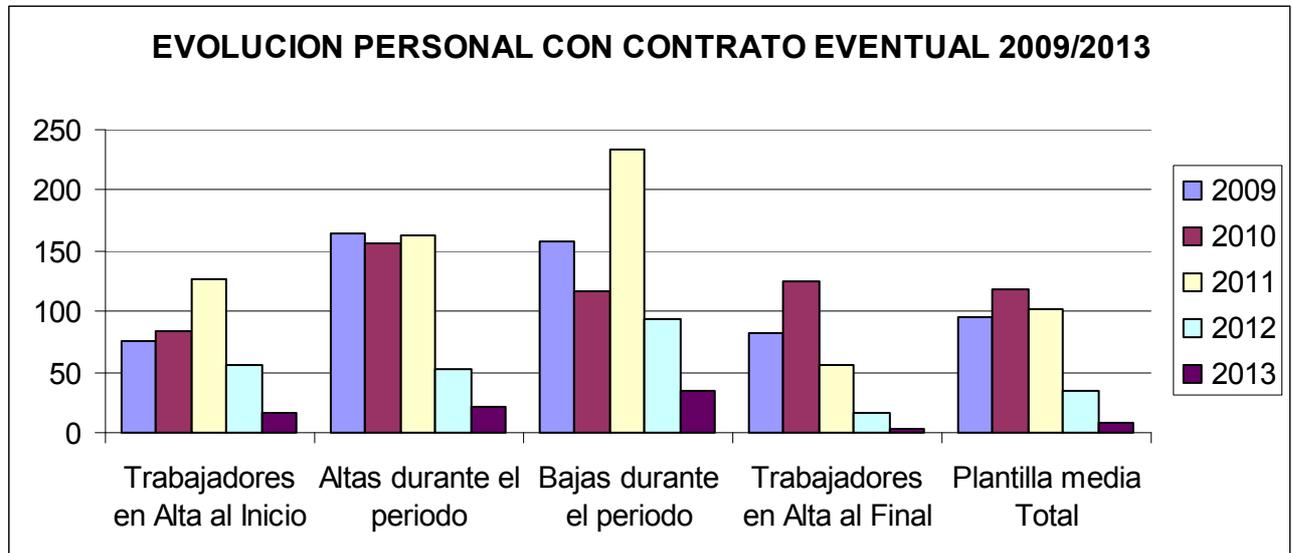


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA

Como vemos la disminución del personal con contrato indefinido durante el periodo comprendido entre al año 2009 al 2013 es significativa.

De igual manera, si analizamos la evolución del personal eventual, nos encontramos que la disminución de este tipo de contratación en este periodo, es alarmante, llegando incluso a ser prácticamente nula en el año 2013

Gráfico 2: Evolución de personal con contrato temporal de Lumac SA durante el periodo 2009- 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados por el departamento de RRHH de Lumac SA

3. b) Expediente de regulación de empleo extintivo de la empresa Lumac. SA.

En el momento de realizar el expediente de regulación de empleo extintivo, la empresa cuenta en plantilla con 17 trabajadores, sin que la empresa cuente representantes de los trabajadores.

3.b.1) Inicio del procedimiento.

Con fecha 19 de julio de 2013 se informa mediante correo certificado, a los trabajadores de la empresa de la decisión de iniciar el procedimiento de despido colectivo, del volumen de trabajadores a los que afectará (toda la plantilla), de la apertura de un periodo de consultas (del 22/07/2013 al 05/08/2013) con la intención de llegar a un acuerdo, de las causas que motivan dicha decisión (causa económica), la memoria explicativa, informe técnico, donde se explica la situación económica de la empresa, el listado de trabajadores afectados por centro de trabajo, la vida laboral de los códigos de cuenta de cotización afectados y documentación económica de la empresa, en la que en resumen se puede observar que:

- El importe neto en euros de la cifra de negocios de la empresa demandada ascendió a 10.332.562,81€ (2011) y 3.622.486,70€ (2012).
- Las cifras de ventas se redujeron un 72,02% respecto a 2011 y en los seis primeros meses de 2013 se redujeron un 58,13%.
- Sus gastos de personal ascendieron a 3.839.235,13€ en el año 2011 y 1.839.287,44€ en el año 2012.
- Sus resultados de explotación ascendieron a 1.125.647,53€ (2011) y 471.952,87€ (2012)
- Sus resultados de ejercicio ascendieron a 517.807,75€ (2011); 401.190,95€ (2012); 170.105,42 (primer trimestre de 2013) y 223.604,24€ (segundo trimestre de 2013)⁶

Con esa misma fecha, se traslada a la autoridad laboral la decisión de iniciar el expediente de regulación de empleo, aportando la documentación citada, con los recibís de la comunicación firmados de los trabajadores.

Tras analizar los documentos entregados a los trabajadores y la comunicación a la autoridad laboral, podemos afirmar que formalmente la empresa cumple con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la comunicación de la decisión de promover el expediente de regulación de empleo, comunicación de inicio de periodo de consultas, documentación y causa que motiva la decisión, trabajadores afectados, calendario de reuniones, memoria explicativa, informe técnico, listado trabajadores mayores de 55 años, listado de trabajadores por centros de trabajo, vida laboral de los códigos de cuenta de cotización afectados, etc.

Causalmente, analizando la situación de la empresa, observamos que efectivamente presenta disminución de ingresos (en este caso pérdidas) de

⁶ De acuerdo a la documentación económica entregada a los trabajadores, que no reproduzco por extensa, pero que se encuentra en la documentación de ERE presentado ante la autoridad laboral y en las demanda presentada ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

manera continuada, por lo que la causa objetiva para promover el ERE extintivo está más que justificada.

Esta justificación viene determinada por lo reflejado en la memoria explicativa⁷, donde se indica que se tiene que presentar ante la Dirección General de Empleo, por tener varios centros de trabajo abiertos, indicando claramente la causa motivadora del expediente de regulación de empleo “la actividad de la empresa se encuentra prácticamente suspendida...”, las medidas que ha adoptado la empresa con anterioridad a la toma de esta decisión “promover dos expedientes de regulación de empleo suspensivo...”. Pero que debido a que estas medidas han sido insuficientes, y a que las pérdidas presentadas por la empresa, seguramente aumentarán con el transcurrir de los meses, no ha tenido otro remedio que tomar la decisión que estamos analizando.

Por otro lado, si se analizan los datos económicos de la empresa, se puede observar que la empresa está abocada a sufrir un empeoramiento de su situación económica, ya que si nos paramos a estudiar al detalle el informe presentado por los consultores externos, se aprecia una bajada de ventas en el ejercicio 2011 en comparación con el ejercicio 2010, motivada por la reducción en más de un 270% de los contratos en firme obtenidos en el 2011, así como en la carteras de pedidos, lo que provoca, como veíamos anteriormente, que la empresa haya reducido la plantilla en casi un 60% desde el 2011 hasta el 2013.

Esta situación se va agravando a medida que transcurren los meses en el año 2013 (año de presentación de Expediente de Regulación de empleo).

Desde el punto de vista económico, la justificación de la promoción del ERE, vienen determinadas por lo reflejado en el informe técnico⁸, presentado por el departamento financiero de la empresa, en el que se detalla la situación de la misma en la actualidad.

⁷ Ver anexo 1 Memoria explicativa

⁸ Ver anexo 1 Informe técnico

Tras analizar los resultados financieros presentados en este informe técnico, y referidos a los años 2011, 2012 y primer y segundo trimestre de 2013 nos encontramos con que las pérdidas van aumentando progresivamente, de tal forma que :

- En el ejercicio 2011 la empresa tuvo unos resultados positivos después de impuestos de 515.808€.
- En el ejercicio 2012 han arrojado al final del ejercicio unas pérdidas de 401.190€, que detallados por trimestres resulta:

Primer trimestre 2012	64.828,62€ de Pérdidas
Segundo trimestre 2012	91.714,05€ de Pérdidas
Tercer trimestre 2012	97.135,36€ de Pérdidas
Cuarto Trimestre 2012	147.512,92€ de Pérdidas

- En el ejercicio 2013 las cuentas arrojan los siguientes datos

Primer Trimestre	170.105,42€ de pérdidas
Segundo Trimestre	223.604,24€ de pérdidas

En lo que se refiere al apartado de ventas, en el ejercicio 2011 ascendieron a 9.548.635,23€, en el ejercicio 2012 las ventas fueron 2.671.891,60€, es decir se redujeron un 70.02%.

En el 2013 se agudiza todavía más la reducción de ventas siendo el acumulado a junio de 2013 un 58,13% inferior al mismo periodo del ejercicio 2012, en el que ya se había producido una importante reducción de los ingresos.

Además, en el citado informe, se detalla la disminución de la cartera de pedidos.

El ejercicio 2011 comenzó con una cartera de pedidos cercana a los 10 millones de euros.

Ya a finales de 2011 se había reducido considerablemente hasta una cifra de 3,8 millones de euros siendo al cierre del 2012 de tan solo 250.000€, y en la actualidad inferior a los 10.000€.

3.b.2) Inicio del periodo de consultas.

3.b.2.a) Primera reunión de consultas.

Con fecha 25 de julio de 2013 tiene lugar la reunión inicial que abre el periodo de consultas.

A la misma asisten la Administradora única de la sociedad y el abogado de la misma, en representación de la empresa y todos los trabajadores afectados a excepción de uno, que se excusa suficientemente, así como una asesora del sindicato CCOO en representación de 9 trabajadores afiliados al mismo

La Empresa, informa que procedió a comunicar la convocatoria de esta reunión, y el calendario de reuniones posteriores, mediante mensajería a todos los trabajadores de la empresa, insistiendo en la obligatoriedad de la asistencia a las mismas por la importancia de los temas a tratar.

Se expone que a pesar de los esfuerzos realizados en la actualidad, la mercantil LUMAC, S.A., se encuentra prácticamente sin contratos a realizar, y se han finalizado aquellas obras que tenía concertadas y la cartera de pedidos es prácticamente inexistente. Sin trabajo en ciernes, y con un descenso espectacular en la facturación, y con unas pérdidas registradas en el ejercicio contable, 2012 y 2013 de las cantidades que se reflejan en la documentación entregada, propone la decisión de extinguir la totalidad de los contratos de trabajo del personal laboral de la empresa, quedando abierta a cualquier propuesta o solución que mejore el planteamiento inicial, poniendo a disposición de los trabajadores toda aquella documentación que se entienda necesaria para consulta en las oficinas de la empresa.

Se les recuerda a los trabajadores que pueden hacer uso de elegir a representantes de entre todos los pertenecientes a la plantilla laboral de la empresa, para continuar con las negociaciones con la misma.

Después de una deliberación los trabajadores rechazan esa posibilidad quedando por lo tanto representados todos y cada uno de los trabajadores por sí mismos.

Se inicia una negociación con diferentes propuesta menores (abono de los viajes y comida por parte de la empresa...) y la asesora del sindicato propone enviar propuesta por la parte social antes de la siguiente reunión para que sea debatida. Dicha propuesta será transmitida a la empresa a través de correo electrónico.

Se finaliza la reunión, dándose por firmada con la hoja de asistencia y se convoca a las partes para mantener una nueva reunión el día 29 de julio de 2013.

3.b.2.b) Segunda reunión de consultas

Con fecha 29 de julio de 2013 tiene lugar la segunda reunión a la que asisten por parte de la empresa la administradora y el abogado y por parte de los trabajadores los 17 afectados y la asesora de CCOO en representación de 9 de ellos.

Se llegan a acuerdos de subsanación de errores referentes a antigüedad y salario diario de alguno de los trabajadores.

En este acto, los trabajadores hacen una propuesta alternativa a la presentada por la empresa, que se incorpora al acta, y que no se pudo enviar con antelación a este acto por errores informáticos.

Una vez estudiada por la empresa, se acepta de la propuesta lo relativo a la bolsa de trabajo, y además la diferencia que no cubra el FOGASA por los topes legales los asumiría la empresa.

Con respecto a la indemnización, manifiesta que no pueden asumir las cantidades que se proponen y en cambio oferta que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla, manteniendo una mínima estructura de empresa, y establecer una pequeña compensación en base a buscar una igualdad entre todos los trabajadores, para que algunos que han tenido más de 180 días de

desempleo en los expedientes de regulación de empleo temporales (suspensivos) no se vean perjudicados.

Por parte de los trabajadores manifiestan que en la próxima reunión, a ser posible antes, enviarán una respuesta a la propuesta presentada

Todo ello se comunica a la autoridad laboral aportando el acta inicial de consultas y el acta de la segunda reunión, ambas convenientemente firmadas, así como el listado con los salarios diarios y antigüedad subsanados los errores observados.⁹

Cabe añadir, que la empresa recibe con fecha 06/08/2013 oficio de la autoridad laboral emitido el 31/07/2013, en la que se advierte de que tienen que aportar la acreditación de que se ha comunicado a los trabajadores de las posibilidades que tienen de ejercer la negociación mediante representación, a lo que la empresa responde que se ha comunicado en la reunión inicial de consultas, y que los trabajadores optan por ser cada uno representantes de sí mismos (tal y como quedó reflejado en el acta de la primera reunión). Este dato es muy importante, ya que en el momento de dilucidar judicialmente si el ERE se ajusta o no a derecho, la Audiencia Nacional entenderá en un primer momento que el ERE no se ajustaba derecho, ya que a su entender no se ha comunicado a los trabajadores que podían elegir representantes.¹⁰

3.b.2.c) Tercera reunión de consultas.

Tiene lugar el 01 de agosto de 2013 y acuden a la misma los trabajadores afectados excepto uno que se excusa suficientemente, con la representante sindical señalada con anterioridad, y el abogado y administradora de la sociedad por parte de la empresa.

Por la empresa se concreta la oferta realizada en la reunión anterior y en lo referente a la bolsa de trabajo para aquellos trabajadores que superen los

⁹ Ver anexo 2

¹⁰ Ver anexo 3

180 días de desempleo, de tal forma que el importe de la bolsa la cuantifica entre 2.500- 3.000€; el número de trabajadores estaría entre cuatro o cinco, concretamente los puestos de RR.HH., Administración, Comercial, y uno o dos trabajadores en obra.

Además se revisa y rectifica el salario diario de los trabajadores del centro de Madrid, aportando nueva relación que es igualmente comunicada a la autoridad laboral.

La empresa indica que todos los acuerdos y precisiones contenidas en esta acta, así como las anteriores, serán asumidas por la empresa, y vienen condicionadas a que el expediente se apruebe por una mayoría cualificada, entendida como tal con el voto favorable de 14 trabajadores.

La representante de los afiliados al sindicato CCOO manifiesta su disconformidad con que el expediente se apruebe por esa mayoría cualificada, pues entiende que en cierta manera se está condicionando la votación del mismo antes de su propia valoración.

La empresa requiere a los trabajadores para que hagan entrega como muy tarde el día de la siguiente reunión de los teléfonos móviles, llaves y demás material que tengan en su poder y pertenezca a la empresa.

Con la finalidad de que los trabajadores estudien y valoren conjuntamente todas las propuestas de la empresa, se señala una próxima reunión que igualmente será comunicada a la Autoridad Laboral para el próximo día 5/08/2013

Lo reflejado en esta reunión es comunicado a la autoridad laboral de manera pertinente.¹¹

3.b.2.d) Última reunión de consultas.

Se celebra el 05 de agosto de 2.013 y asisten los mismos que en reuniones anteriores.

¹¹ Ver anexo 4

En aras a tratar de llegar a un acuerdo, la empresa mejora la última oferta presentada cuya aportación cuantifica en 40.000€, por encima de los límites legales, dejando a los trabajadores el reparto como ellos considerasen oportuno.

Por parte de los trabajadores se manifiesta no estar de acuerdo con esa cantidad, solicitando una propuesta ascendente a más o menos 100.000€ a repartir por antigüedad en la empresa.

La empresa manifiesta no poderse hacer cargo de esta última propuesta y se procede a la votación de la propuesta de la empresa, con el resultado siguiente:

Votos a Favor: 8

Votos en contra: 9

Se aporta correo electrónico del trabajador 17, justificando su ausencia y dando su voto FAVORABLE a la propuesta de la empresa.

La empresa informa que no se puede hacer cargo del importe de los desplazamientos.

Como último punto del día, se da por finalizado el periodo de consultas con el resultado de:

SIN ACUERDO

La empresa comunica que se notificará la decisión que se adopte a los trabajadores en el domicilio en el que se ha venido realizando las comunicaciones hasta la fecha, y se comunica el resultado convenientemente a la autoridad laboral.¹²

¹² Ver anexo 5

3.b.3). Decisión final adoptada por la empresa.

Una vez cerrado el periodo de consultas, la empresa notifica por correo certificado a cada trabajador, y comunica a la autoridad laboral, la decisión adoptada. En este caso, la decisión consiste en extinguir los contratos de trabajo de 13 trabajadores y mantener el de cuatro.¹³

La notificación de la extinción se realiza individualmente, mediante correo certificado, en el que se detalla la fecha de la comunicación y la fecha efectiva del despido, así como se pone a disposición del trabajador afectado la indemnización pertinente, mediante transferencia bancaria.

Por otro lado, también se comunica a los trabajadores que continúan en la empresa, mediante correo electrónico, la decisión de la misma de mantener su puesto de trabajo.

En otro orden de cosas, la autoridad laboral cita a la empresa a una reunión para poder emitir el preceptivo informe de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

La empresa comunica a los trabajadores la fecha de la reunión para que pueda acudir el que tenga a bien.

Universidad de Valladolid

3.c) Finalización del procedimiento

Una vez que el periodo de consultas se cerró sin acuerdo, y la empresa ha notificado a los trabajadores por correo certificado la decisión a adoptar, que consiste, como hemos visto en la extinción de 13 contratos de trabajo y mantener cuatro puestos, la empresa comunica individualmente a cada trabajador la decisión adoptada referente a su persona; es decir, si la empresa ha decidido mantener su puesto de trabajo o extinguirlo. En este último caso, se envía junto a la comunicación con la fecha de extinción, el abono de la indemnización correspondiente.¹⁴

¹³ Ver anexo 6

¹⁴ Ver anexo 7

4. MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS.

Una vez que los trabajadores tienen conocimiento de la decisión adoptada por la empresa, pueden impugnar el despido colectivo ante la autoridad laboral, de acuerdo a la legalidad vigente.

Lo curioso de este caso es que los trabajadores optan por NO impugnar la decisión de la empresa, sino que demandan a la empresa de manera individual ante la justicia social para que declare sus despidos como improcedentes, por lo que la empresa, y de acuerdo al artículo 124 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la que transcurrido el plazo que marca el citado artículo de 20 días desde la notificación de la decisión adoptada por la empresa, sin que ni la autoridad laboral ni los trabajadores presenten demanda contra el ERE promovido, presenta demanda contra los trabajadores ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que se declare el ERE ajustado a derecho.¹⁵

Tal y como indicamos, esto supone una novedad en la manera de actuar en estos conflictos, ya que en la mayoría de los casos son los trabajadores los que formula demanda contra las empresas.

En este caso en concreto, una vez analizada en juicio la documentación aportada por la demandante, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional falla a favor de los demandados, ya que a su entender, los despidos colectivos son asuntos de negociación colectiva, y no se pueden negociar con los trabajadores de manera individual, y la empresa ha vulnerado el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva desde el momento en que no informa a los mismos de las consecuencias inherentes a la decisión de no nombrar representantes de los trabajadores para realizar el proceso de consultas.¹⁶

Esta consideración está basada en el informe preceptivo que realiza la Inspección de Trabajo, que señala, que tal y como comunicó la autoridad laboral a la empresa, ésta estaba obligada a comunicar a los trabajadores que

¹⁵ Demanda 0401/ 2013

¹⁶ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 287/2014

tenían el derecho a elegir a representantes de los trabajadores, y que en el caso de no hacerlo, el procedimiento seguiría su curso¹⁷ y sin embargo, no atiende a la respuesta de la empresa que le comunica que ya informó a los trabajadores en la primera reunión de consultas¹⁸

El siguiente paso que toma la empresa, una vez conocida sentencia desfavorable a sus intereses, es la de presentar Recurso de Casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, quien dicta sentencia a favor de la demandante por unanimidad y anula la sentencia dictada por la Audiencia Nacional¹⁹, refiriendo en su fallo que la negociación del expediente de regulación de empleo se ha realizado ajustándose a derecho, por lo que eleva otra vez el asunto a la Audiencia Nacional para que dicte nueva sentencia.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dicta de nuevo sentencia, estimando la demanda presentada por la empresa, ya que acata la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y además, declara ajustada a derecho la extinción colectiva de trece contratos de trabajo²⁰ por lo que a efectos legales, ya no solo el ERE está ajustado a derecho, si no que además, en la práctica paraliza las demandas individuales presentadas por los trabajadores contra la empresa por despido improcedente, ya que se puede entender, con la sentencia anteriormente citada como hecho juzgado.

Universidad de Valladolid

5. CONCLUSIONES FINALES

El enrevesado asunto en el que nos encontramos, viene motivado en gran medida por la reforma laboral, ya que suprime competencia a la autoridad laboral a la hora de decidir si una empresa puede o no realizar un ERE extintivo, y facilita por lo tanto que las empresas promuevan este tipo de expedientes, quedando la autoridad laboral como mero analista de la documentación y procedimiento realizado emitiendo informe que no son vinculantes.

¹⁷ Ver anexo 3

¹⁸ Ver anexo 3

¹⁹ Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo 287/2014

²⁰ Sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional 89/2015

Ante esto, los juzgados de lo social en general y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tienden a analizar las demandas que les llegan en base a defectos formales, no entrando en el fondo de la cuestión, por lo que en ocasiones, se dictan sentencias que favorecen a los trabajadores por el simple motivo de que existe un defecto formal en la ejecución del procedimiento.

Ante esto, las empresas se ven abocadas a presentar recursos ante tribunales de instancias superiores, lo que provoca que los expedientes de regulación de empleo no se resuelvan en el corto plazo, llegándose incluso a producir situaciones en las que el proceso legal esté prácticamente estancado (provocado por la infinidad de recursos presentados por ambas partes).

Con anterioridad a esta reforma laboral, esto no ocurría, ya que la autoridad laboral era la encargada de autorizar los expedientes de regulación de empleo, y era el órgano facultativo que decidía la legalidad o no de los mismos, interviniendo desde el primer momento en el proceso.

Por otro lado, desde el momento en el que de acuerdo a la reforma laboral no es necesario presentar pérdidas, sino disminución o previsión de disminución de ingresos en tres trimestres consecutivos, se da pie a las empresas a realizar despidos a través de este proceso, despidos que son mas baratos que antes de la reforma laboral, ya que se pueden justificar las causas económicas, técnicas o de producción con mayor facilidad, por lo que la indemnización por despido es de 20 días, en lugar de los treinta y tres días de indemnización que corresponderían a los despidos declarados improcedentes.

6. BIBLIOGRAFÍA

Textos legales consultados:

Ere 394/2013 presentada ante la Autoridad Laboral

BOE del 11 de febrero de 2012

Constitución española

Demanda 0401/2013 presentada por la empresa Lumac ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Ley de Procedimiento Laboral

RDL 32/2012 de 11 de febrero

Recurso de Casación 287/2014

Sentencia Sala Social de la Audiencia Laboral 232/2013 de 20 de diciembre

Sentencia sala Social Tribunal Supremo CASACION 287/2014

Sentencia sala Social de la Audiencia Nacional 89/2015

Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Otras consultas:

<http://Efectosreformalaboral.ccoo.es/libros/reforma/ver.do>



Universidad de Valladolid

ANEXOS:



Universidad de Valladolid

ANEXO 1: CARTA COMUNICANDO A LOS TRABAJADORES INICIO DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CALENDARIO DE REUNIONES, LISTADO DE TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS, DATOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA, INFORME TÉCNICO, MEMORIA EXPLICATIVA, LISTADO DE CÓDIGOS DE CUENTA DE COTIZACIÓN Y TRABAJADORES AFECTADOS, COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DEL INICIO DE PERIODO DE CONSULTAS



Universidad de Valladolid



Madrid, a 19 de julio de dos mil trece.-

Este envío contiene:

- Carta nominativa comunicando inicio de periodo de consultas, calendario de reuniones y listado de trabajadores mayores de 55 años
- Solicitud de expediente de regulación de empleo
- Memoria explicativa
- Informe técnico
- Listado de trabajadores afectados por centro de trabajo
- Vida laboral de código de cuenta de cotización de Albacete y Madrid.
- Documentación justificativa de la situación económica de la empresa:
 - Cuentas 2011
 - Cuentas 2012
 - Avance provisional 2013
 - Declaraciones IVA desde 01/01/2011 hasta 30/06/2013
 - Cartera de pedidos a 30/06/2013

Universidad de Valladolid

Recibi:

Fdo: /
D.N.I.:



D.

C/ _____

Madrid, a 19 de julio de dos mil trece.

Muy Sr. Mio:

Por medio de la presente, le comunico que es decisión de la dirección de esta empresa, el inicio de un procedimiento de despido colectivo, que afectará a la totalidad de la plantilla laboral de la misma. De conformidad con lo preceptuado en el Art. 2 del Real Decreto núm. 1483/12, por medio de la presente, le comunico la apertura de un periodo de consultas por quince días, que comienza al día 22/07/2013, y concluirá el día 05/08/2013, y todo ello con la finalidad de alcanzar un acuerdo en la tramitación del mismo, cuyas reuniones constan en hoja aparte que igualmente le acompaño.

En base al Art. 3 de la Disposición anteriormente citada, le expongo lo siguiente:

a).- la causa del despido colectivo es una causa económica, entendida como tal, cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales agravadas y la disminución persistente en su nivel de ingresos.

b).- en hoja aparte se le facilita el número y clasificación provisional de los trabajadores que son afectados por el despido, que serán especificados por su centro de trabajo y comunidad autónoma.

c).- se acompaña igualmente, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados el último año, igualmente detallada por comunidad autónoma

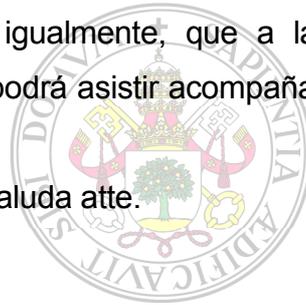
d).- la fecha prevista para el despido será el día 22 de agosto de 2013.

e).- se le informa igualmente, que al afectar a la totalidad de la plantilla, no se ha mantenido ningún criterio de designación en cuanto a los trabajadores afectados, al ser todos.

A la presente comunicación, se acompaña toda la documentación requerida en el Art. 4 de la Disposición ya citada, y por medio de la presente, dado que esta empresa carece de legal representante de los trabajadores, se le requiere para que aporte, o emita, el informe a que se refiere el Art. 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se le informa igualmente, que a las reuniones previstas en el periodo de consultas, usted podrá asistir acompañado de un experto o asesor de su libre elección.

Sin otro particular, le saluda atte.



Administrador LUMAC SA

Universidad de Valladolid



CALENDARIO DE REUNIONES

Para la tramitación del procedimiento de despido colectivo de la empresa LUMAC, S.A., la dirección de la misma ha acordado abrir un periodo de consultas, una vez obrante toda la documentación a que se refieren los arts. 3 y 4 del Real Decreto 1483/12 en poder de los trabajadores de la empresa, los días siguientes:

La 1ª reunión se celebrará el próximo día 25/07/2013, a las 12.00 horas,

La 2ª reunión se celebrará el próximo día 29/07/2013, a las 12.00 horas,

La 3ª reunión se celebrará el próximo día 01/08/2013, a las 12.00 horas,

Todas las reuniones se celebrarán en las oficinas de las que dispone la empresa en Madrid, sitas en el Paseo de la Castellana nº 173-4º, en los días y el horario indicado anteriormente.

Caso de ser necesaria una cuarta reunión, ésta se fijará dentro del tiempo abierto en el día de hoy, para que tenga lugar el periodo de consultas, manteniéndose el lugar de celebración.

En Madrid, a 19 de julio de dos mil trece.-

Administración LUMAC SA

RELACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS.

.- D. _____, con DNI núm. 85302104A, con domicilio en _____, provincia de _____, calle _____, N° Afiliación a la SS __/_____/__, antigüedad de 01/02/1982, y trabajador/a en el centro de trabajo de ALBACETE.

.- D. _____, con DNI núm. 85301820H, con domicilio en _____, provincia de _____, calle _____, N° Afiliación a la SS __/_____/__ antigüedad de 1/10/1993, y trabajador/a en el centro de trabajo de ALBACETE.

.- D. _____, domicilio en _____, provincia de _____, calle _____, de N° Afiliación a la SS __/_____/__, antigüedad de 20/07/1988, y trabajador/a en el centro de trabajo de ALBACETE.

Universidad de Valladolid

MEMORIA EXPLICATIVA

La mercantil LUMAC, S.A., es una sociedad legalmente constituida, dedicada fundamentalmente a la construcción y obra civil, concretada en el sector de infraestructuras públicas, específicamente en el sector ferroviario.

Su domicilio social se encuentra en Almansa, provincia de Albacete, pero existe una delegación en Madrid, y código provincial en varias provincias, al tener centro de trabajo itinerante en razón de las obras que van surgiendo en todo el territorio nacional, por ello, el presente expediente, con la memoria que se acompaña, y al verse afectada más de una comunidad autónoma, se presenta ante el Sr. Director General de Empleo, en vez de ser presentado ante la Delegación de Empleo de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

En el momento actual, la obra pública en el sector donde ejerce la actividad de la empresa, se encuentra prácticamente suspendida y se han finalizado todas las obras abiertas, teniendo en la actualidad una cartera de pedidos prácticamente inexistente, que no llega a los 75.000€, y sin fecha de realización definida.

La dirección de la empresa, realizando un notable esfuerzo, procedió a la tramitación con fecha de inicio 16/02/2013 y hasta el 31/12/2013 de un expediente de empleo suspensivo de los contratos de la plantilla laboral de la empresa, firmado con acuerdo de la mayoría de los trabajadores de la empresa, con la finalidad de permanecer en el mercado, y de no tener que extinguir más contratos de trabajo, confiando en la reanudación de la actividad del sector en el que se encuentra.

Este esfuerzo no se ha visto respaldado por la actitud de un número determinado de trabajadores de la empresa, que tomaron la decisión de impugnar el expediente de regulación de empleo aprobado; y tras la comunicación a la empresa de la sentencia n.º 398/13 dictada por la sala de lo social n.º 1 de Albacete y la del T.S.J de Castilla la Mancha frente al recurso de suplicación n.º 449/2013 presentado por la empresa Lumac contra sentencia dictada por el juzgado de lo social n.º de Albacete de fecha 30 de noviembre de 2012, la empresa se ve abocada a tomar la decisión que se señala en el presente escrito.

Es la ausencia de trabajo actual y las pérdidas que acumula la empresa en el último ejercicio, y que previsiblemente aumentarán en el ejercicio actual, lo que motiva que las medidas adoptadas por la empresa con anterioridad, tales como, extinciones de contratos individuales y la tramitación de dos expedientes de regulación de empleo suspensivo, no sean suficientes para garantizar la supervivencia de la misma en el mercado, lo que unido a la publicación de las dos sentencias anteriormente citadas, que imposibilitan la adopción de medidas a título individual que puedan salvaguardar el mantenimiento de alguno de los puestos de trabajo, provoca la tramitación de este expediente de extinción.

Además, una vez analizados los datos económicos por parte de la dirección general de la empresa, no se desprende de ellos una mejora de la situación, si no más bien todo lo contrario, un más que posible empeoramiento de los resultados, situación que no es nueva, ya que viene produciéndose desde en el segundo semestre del año 2011, tal y como indica el análisis de auditores externos realizada sobre la actividad económica de la empresa durante el citado ejercicio, que arroja las siguientes conclusiones: "Tras el análisis de la evolución de las ventas y los resultados del ejercicio 2.011, así como de las cifras comparativas con el ejercicio 2.010, se puede apreciar claramente una bajada de las ventas y del resultado del ejercicio, más acentuado en los últimos meses del año. Esta bajada de ventas y los resultados ha sido debida a la reducción de más del 270% de los contratos en firme obtenidos en 2.011 así como de la cartera de pedidos de clientes en este mismo periodo respecto al ejercicio 2.010. Esto ha provocado que la sociedad haya reducido su plantilla en más de un 60% pasando de 187 trabajadores en enero de 2.011 a 66 trabajadores a 31 de Enero de 2.012", y que viene agudizándose en los seis primeros meses del ejercicio 2013

Los resultados en el tercer y cuatro trimestre de 2.012 han sido peores, y han dejado a la empresa en situación más crítica a la reflejada en la auditoría, puesto que su disminución de ingresos, por descenso en las ventas y en trabajos pendientes, así como los resultados de la empresa han ido empeorando exponencialmente, a pesar de presentar un ERE de suspensión de contratos para toda la plantilla, desde el 16-08-12 al 15-02-13 por la falta casi total y absoluta de trabajo.

Durante el primer trimestre del año 2013 la situación se ha agravado, de manera que ha continuado la disminución de ingresos, y el aumento de las pérdidas, debido a la ausencia absoluta de contratación y a la finalización de las obras abiertas, lo que hace que a pesar de presentar un ERE suspensivo de contratos de toda la plantilla desde el 16/02/2013 hasta el 31/12/2013, por la falta de trabajo, la situación de la empresa ha ido empeorando paulatinamente.

Madrid, a 19 de julio de 2.013.-

Administración Lumac



Universidad de Valladolid

INFORME TÉCNICO ECONÓMICO DE LUMAC SA

A DIRECCIÓN GENERAL DE LUMAC

REALIZADO POR EL RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

1. MOTIVACIÓN.

El presente informe se realiza a petición de la dirección de la empresa LUMAC SA., al departamento de Administración y finanzas para conocer de la manera más exhaustiva y precisa la situación económica y financiera de la mercantil LUMAC SA.

El informe presenta unos datos que se evidencian de la documentación que se aporta y que forma parte del mismo.

2. ALCANCE.

Los datos a los que este informe puede referirse son solamente económicos y está confeccionado en base a todos los datos a los que el responsable del departamento de Administración y finanzas tiene acceso, que es total en lo referente a contabilidad.

Sentado como base lo indicado en el párrafo anterior, en el presente informe se van a analizar los siguientes parámetros:

RESULTADOS

-Resultados de la empresa desde el 01 de enero de 2.011 a 31 de diciembre de 2.011

- Resultados de la empresa desde el 01 de enero de 2.012 a 31 de diciembre de 2.012

- Resultados de la empresa desde el 01 de enero de 2.013 a 30 de junio de 2.013

VENTAS

- Facturaciones por trabajos realizados desde el 01 de enero de 2.011 al 31 de diciembre de 2.011

- Facturaciones por trabajos realizados desde el 01 de enero de 2.012 a 31 de diciembre de 2.012

- Facturaciones por trabajos realizados desde el 1 de enero de 2.013 a 30 de junio de 2.013

CARTERA DE PEDIDOS

- Cartera de pedidos a 01 de enero de 2.011
- Cartera de pedidos a 31 de diciembre de 2.011
- Cartera de pedidos a 31 de diciembre de 2.012
- Cartera de pedidos a 30 de junio de 2.013
- Posible evolución de la cartera de pedidos

RESULTADOS

-En el ejercicio 2.011 las cuentas de la mercantil LUMAC SA están auditadas por la sociedad ESPAUDIT GABINETE DE AUDITORIA.

-En este ejercicio la empresa tuvo unos resultados positivos después de impuestos de 515.808€

En el informe de auditoría se puede constatar este dato en la cuenta de Pérdidas y Ganancias. En dicho informe además Consta la opinión del Auditor sobre las cuentas de LUMAC SA, opinión que indica que las cuentas presentadas corresponden con la realidad y reflejan la imagen fiel de la situación patrimonial de la empresa a 31 de siembre de 2.012

- En el ejercicio 2.012 la empresa no está obligada a presentar auditoría al no cumplir los criterios que legalmente están establecidos para la obligatoriedad de realizar auditoría. En concreto en el caso de LUMAC los criterios que no se cumplen son la cifra de facturación y el número de empleados.

Las cuentas del ejercicio 2.012 ya están presentadas en el registro Mercantil de Albacete y han arrojado al final del ejercicio unas pérdidas de 401.190€.

Se adjuntan tanto la cuenta de Pérdida y Ganancias, Balance de Situación Memoria e Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2.012

Se ha solicitado al Registro Mercantil un certificado literal de la presentación con todos los datos de la s cuentas del 2.012 y del 2.011

Se han sacado cuenta de resultados del ejercicio 2.012 que arroja los siguientes datos:

Primer trimestre 2.012	64.828,62€ de Pérdidas
Segundo trimestre 2.012	91.714,05€ de Pérdidas
Tercer trimestre 2.012	97.135,36€ de Pérdidas
Cuarto Trimestre 2.012	147.512,92€ de Pérdidas

Por tanto se ha pasado de unos resultados positivos en 2.011 a unas pérdidas que van en aumento cada trimestre.

- En el ejercicio 2.013 las cuentas arrojan los siguientes datos

Primer Trimestre	170.105,42€ de pérdidas
Segundo Trimestre	223.604,24€ de pérdidas

En el ejercicio 2.013 continúan las pérdidas y siguen aumentando trimestralmente siendo ya la mitad del ejercicio casi las mismas a las que se produjeron en todo el año anterior. Especialmente preocupante es esta situación, ya que de prolongarse en otros dos trimestres nos encontraríamos con unos fondos Propios Negativos, y por tanto en causa de precurso de acreedores y probablemente en situación de disolución de la Sociedad.

VENTAS

Las ventas en el ejercicio 2.011 ascendieron a 9.548.635,23€, en el ejercicio 2.012 las ventas fueron 2.671.891,60€, es decir se redujeron un 70.02%. SE adjunta documento con relación tanto mensual como trimestral de la evolución de ventas comparándolo con el ejercicio anterior obteniendo en todos ellos datos negativos.

En el 2.013 se agudiza todavía más la reducción de ventas siendo el acumulado a junio de 2.013 un 58,13% inferior al mismo periodo del ejercicio 2.012, en cual ya se había producido una importante reducción de los ingresos.

Se acompañan todas las liquidaciones de IVA desde el ejercicio 2.011 hasta el 30 de junio de 2.013, tanto las mensuales como las trimestrales.

La previsión para el tercer trimestre de 2.013 y de acuerdo a la cartera de pedidos es que la cifra de ventas en el mismo sea inferior a los 50.000€.

CARTERA DE PEDIDOS.

El ejercicio 2.011 comenzó con una cartera de pedidos cercana a los 10 millones de euros. Ya a finales de 2.011 se había reducido considerablemente hasta una cifra de 3,8 millones de euros siendo al cierre del 2.012 de tan solo

250 mil euros, y en la actualidad inferior a los cien mil euros, además hay que tener en cuenta que en estos cien mil euros se incluye una obra que está adjudicada por ADIF desde hace más de seis meses que sin embargo no se sabe cuando va a comenzar.

Por todo lo anteriormente indicado es del todo punto imposible el cambio de tendencia de la cincuenta de resultados a corto y medio plazo.



Universidad de Valladolid



**Solicitud de Expediente de Regulación de Empleo
R.D. 801/2011 de 14 de junio**

1.- Datos del interesado/Empresa:

CIF	A02022549		LUMAC SA		Correo electrónico		RRHH@LUMAC.ES		
Fax	913459079		Teléfono Fijo		914576708		Teléfono Móvil		
Dirección:		Tipo de vía		CALLE		Nombre vía		ESCULTOR JOSE LUIS SANCHEZ	
Piso		Puerta		CP		Localidad		Provincia	
Actividad		CONS. ESPECIALIZADA		CNAE-09		4321		Número inscripción Seguridad Social	
Convenio aplicable		CONSTRUCCION		De fecha				Fc. Publicación	
								15/12/1984	
								Nº 12	
								ALBACETE	
								023584812	

2.- Datos de el/la representante:

NIF	74500564e		Apellidos		Correo electrónico		RRHH@LUMAC.ES		
Nombre/ Razón Social									
Fax	913459079		Teléfono Fijo		914576708		Teléfono Móvil		

3.- Domicilio a efectos de notificaciones:

Tipo de vía		CALLE		Nombre vía		PASEO DE LA CASTELLANA		Nº		173	
Piso		4		Localidad		MADRID		Provincia		MADRID	

4.- Documentación requerida:

TIPO DE DOCUMENTO		
Relación nominal de trabajadores afectados especificando: DNI, apellidos y nombre, domicilio completo, número de afiliación, categoría y grupo profesional, fecha de ingreso y salario mensual o diario.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Poder notarial o DNI de la persona que insta el expediente	<input checked="" type="checkbox"/>	
Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Acreditación de la comunicación del inicio de periodo de consultas y de la entrega de la documentación prevista en el artículo 8 del RD 801/2011.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores (art. 64.5 TRLET).	<input type="checkbox"/>	
Información sobre los representantes de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	
Si no existe representación colectiva de los mismos, acta de elección de representantes para el procedimiento.	<input type="checkbox"/>	
Si la empresa tiene más de 50 trabajadores: plan de acompañamiento social de medidas previstas para reducir los efectos del expediente.	<input type="checkbox"/>	
Razonabilidad del número de trabajadores afectados	<input checked="" type="checkbox"/>	
Si se alegan causas económicas: cuentas de los dos últimos ejercicios y provisionales del ejercicio en curso, conforme a lo dispuesto en el art. 6 del R.D. 801/2011.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Si se alegan causas técnicas, organizativas o productivas: informe técnico que acredite la justificación de las causas alegadas, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en la viabilidad de la empresa.	<input type="checkbox"/>	
En suspensión y reducción de jornada, documentación que acredite el carácter coyuntural de la situación de la empresa. Indicación de la jornada ordinaria de los trabajadores y calendario con la resultante en caso de adoptarse la medida solicitada.	<input type="checkbox"/>	



Relación de centros de trabajo de la empresa afectados y no afectados, determinando las Comunidades donde se ubican y desglose del número de trabajadores por cada centro.	<input checked="" type="checkbox"/>	
Número y categorías de los trabajadores empleados durante el último año, así como los criterios de designación de los trabajadores afectados.	<input checked="" type="checkbox"/>	
En caso de Fuerza mayor:		
Documentos que acrediten la fuerza mayor alegada.	<input type="checkbox"/>	
Comunicación de inicio del expediente a los trabajadores o a sus representantes legales.	<input type="checkbox"/>	
En caso de Sociedades Cooperativas:		
Acuerdo de la Asamblea General para disolver la Sociedad por los Socios-trabajadores	<input type="checkbox"/>	
Certificado del Secretario con el Vº Bº del Presidente de los acuerdos adoptados en la Asamblea General.	<input type="checkbox"/>	
En el caso de que haya trabajadores por cuenta ajena indicar inicio y finalización del periodo de consultas.	<input type="checkbox"/>	
En caso de expedientes promovidos por los trabajadores:		
Memoria y pruebas que acreditan los perjuicios de difícil o imposible reparación que puede ocasionarles la no adopción de la medida solicitada.	<input type="checkbox"/>	
Comunicación al empresario y en su caso, contestación del mismo y documentación de la que haya dado traslado.	<input type="checkbox"/>	

5.- Datos de notificación - Trabajadores

Apellidos					Nombre			NIF		
Tipo de vía					Nombre vía			Nº		
Piso	Puerta	CP	Localidad		Provincia					

6.- Datos de la plantilla actual:

Grupo Profesional	AFECTADOS		NO AFECTADOS		TOTAL		TOTAL GENERAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
ALTO PERSONAL	0	0	0	0	0	0	0
TÉCNICOS	5		0	0	5	0	5
ADMINISTRATIVOS	0	0	0	0	0	0	0
OBREROS	12	0	0	0	12	0	12
SUBALTERNOS	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	17	0	0	0	17	0	17

Nº de trabajadores de la Empresa	17
Nº total de trabajadores afectados	17
Nº de trabajadores afectados en Castilla-La Mancha	11
Nº de centros de trabajo de la empresa	2
Nº de centros de trabajo afectados	2
Nº de trabajadores afectados en MADRID	6

7.- Datos de los centros de trabajo:

Provincia o provincias donde se ubican los centros de trabajo de la Empresa	
ALBACETE, MADRID	
Provincia o Provincias donde se ubican los centros de trabajo afectados	



ALBACETE, MADRID

Centros de Trabajo afectados				
Centro de Trabajo	Nº Trabs.	Provincia	Localidad	Domicilio
023584812	11	ALBACETE	ALMANSA	ESCUPTOR JOSE LUIS SANCHEZ 12
2835981421	6	MADRID	MADRID	PASEO DE LA CASTELLANA 173

Centros de Trabajo no afectados				
Centro de Trabajo	Nº Trabs.	Provincia	Localidad	Domicilio

8.- La empresa Expone:

La empresa insta la instrucción del correspondiente expediente de regulación de empleo en los términos en los que se solicita esta instancia, conforme a lo dispuesto en el RDL 1/1995, de 24 de marzo; el RD 932/1995, de 9 de junio y el RD 801/2011, de 10 de junio, y que simultáneamente se ha procedido a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o trabajadores afectados, la apertura del período de consultas según se acredita por la copia del escrito que se adjunta. Los hechos en los que se fundamenta la petición constituyen causas:

<input checked="" type="checkbox"/> ECONÓMICAS	<input type="checkbox"/> ORGANIZATIVAS	<input type="checkbox"/> TÉCNICAS	<input type="checkbox"/> PRODUCTIVAS	<input type="checkbox"/> DE FUERZA MAYOR
--	--	-----------------------------------	--------------------------------------	--

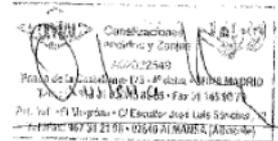
9.- La empresa Solicita (marcar lo que corresponda):

<input checked="" type="checkbox"/> EXTINCIÓN DE CONTRATOS.	Número de trabajadores 17
<input type="checkbox"/> SUSPENSIÓN DE CONTRATOS	Número de trabajadores..... Duración en días.....
<input type="checkbox"/> REDUCCIÓN DE JORNADA	Número de trabajadores..... Porcentaje de reducción (%)..... Duración en días.....



Período durante el cual se prevé efectuar la medida solicitada:							
Desde	Día	Mes	Año	Hasta	Día	Mes	Año
	22	07	2013		22	08	2013

En Madrid a 19 de julio de 2013



FIRMA:

OBSERVACIONES:

PRESENTACIÓN DE SOLICITUD.

La solicitud y documentación se presentarán, en original y tres copias, en la Delegación Provincial de Empleo y Portavoz del Gobierno.

Si la empresa tuviese varios centros de trabajo, en distintas provincias del territorio de la Comunidad Autónoma, afectados por el expediente, la solicitud y documentación se presentará en la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.

La competencia para la resolución de expedientes de regulación de empleo para autorizar reducciones de jornada, suspensiones y extinciones de las relaciones laborales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor, corresponde a:

a) Las personas titulares de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno, cuando los expedientes a que se refiere el apartado anterior sean incoados por empresas en las que la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores y trabajadoras de su plantilla radiquen dentro de su respectivo ámbito territorial.

No obstante, cuando la empresa afectada cuente con más de 500 trabajadores y trabajadoras, la resolución del expediente corresponderá a la persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo.

b) A la persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, cuando los expedientes afecten a centros de trabajo y trabajadores y trabajadoras que radiquen en diversas provincias de la Comunidad.

PROTECCIÓN DE DATOS
En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este impreso y demás que se adjunta van a ser incorporados para su tratamiento, en un fichero automatizado.
De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito al órgano correspondiente.

DESTINATARIO:	Director general de empleo
----------------------	-----------------------------------



Documentación que debe adjuntarse a la Solicitud
(R.D. 801/2011 de 10 de junio)

A) Fuerza Mayor

- 1. Documento en que se pruebe el hecho alegado.
- 2. Relación de los trabajadores afectados.
- 3. Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores de la iniciación del expediente.

B) Extinción de las relaciones de de trabajo y desaparición de la personalidad jurídica del contratante (art. 49.1.g) E.T.)

- 1. Información sobre la composición de la representación de los trabajadores con quien se realizarán las actuaciones:
 - Representación legal de los trabajadores.
 - En los casos de ausencia de representación legal: comisión designada según art. 4.2 del Real Decreto 801/2011. Deberá acreditarse que se ha realizado el proceso de elección (del art. 8 d) del R.D. 801/2011)
- 2. Comunicación de inicio de apertura del período de consultas:
 - Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores anunciando la apertura del período de consultas.
 - Solicitud de emisión del informe que prevé el art. 64.1.4º a) y b) del E.T. sobre la idoneidad y conformidad ante la medida.
 - Recibí de copia de expediente de regulación de empleo.
 - Comunicación a los trabajadores afectados.
- 3. Relación del resto del personal no afectado (modelo oficial). (La autoridad laboral puede no estimar necesario este documento).
- 4. En caso de alegar **causas económicas**:
 - Memoria explicativa en torno a los puntos siguientes.
 - Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos.
 - Cuentas provisionales del ejercicio en curso.
- 5. En caso de alegar **causas productivas, técnicas u organizativas**:
 - Memoria explicativa en torno a los puntos siguientes:
 - Informe técnico.
- 6. Plan de acompañamiento social, en el caso de empresas de 50 ó más trabajadores.
- 7. Documentación adicional por constituir grupo de empresas conforme al art. 6.4 del R.D. 801/2011

C) Suspensión temporal o reducción de jornada:

- 1. Información sobre la composición de la representación de los trabajadores con quien se realizarán las actuaciones:
 - Representación legal de los trabajadores.
 - En los casos de ausencia de representación legal: comisión designada según art. 4.2 del Real Decreto 801/2011. Deberá acreditarse que se ha realizado el proceso de elección (del art. 8 d) del R.D. 801/2011)



- 2. Comunicación de inicio de apertura del período de consultas:
 - Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores anunciando la apertura del período de consultas.
 - Solicitud de emisión del informe que prevé el art. 64.1.4º a) y b) del E.T. sobre la idoneidad y conformidad ante la medida.
 - Recibí de copia de expediente de regulación de empleo.
 - Comunicación a los trabajadores afectados.

 - 3. Relación del resto del personal no afectado (modelo oficial). (La autoridad laboral puede no estimar necesario este documento).

 - 4. En caso de alegar **causas económicas**:
 - Memoria explicativa en tomo a los puntos siguientes.
 - Justificación de la coyunturalidad de la medida.
 - Cuentas anuales del último ejercicio completo.
 - Cuentas provisionales del ejercicio en curso.

 - 5. En caso de alegar **causas productivas, técnicas u organizativas**:
 - Memoria explicativa.
 - Informe técnico.
 - Justificación de la coyunturalidad de la medida.

 - 6. Plan de acompañamiento social, en el caso de empresas de 50 ó más trabajadores.

 - 7. Calendario laboral de reducción de la jornada.

 - 8. Documentación adicional por constituir grupo de empresas conforme al art. 6.4 del R.D. 801/2011
- D) Suspensión o extinción de las relaciones de trabajo promovido por los representantes legales de los trabajadores**
- 1. Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente.
 - 2. Pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida.
 - 3. Comunicación de la solicitud a la empresa y contestación y documentación que les ha dado la empresa.



ANEXO Expediente de Regulación de Empleo

DATOS DE LA EMPRESA

Empresa o Razón Social: LUMAC SA		Centro de Trabajo Afectado: ALBACETE (02003584812)	
Nº Inscripción a Seg. Social:	02003584812		
Actividad:	Construcción especializada		
Localidad:	ALMANSA	Localidad:	ALMANSA
Dirección: ESCULTOR JOSE LUIS SANCHEZ 12. 02640 ALMANSA.(ALBACETE)		Dirección: Escultor Jose luis sanchez 12	
Teléfono:	9145767008	Teléfono:	914576708

Trabajadores Afectados por el expediente SI (Si/No)

DNI	28687098A		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	4 AYUDANTE NO TITULADO
Nombre	Nacido el	24/01/1962	Especialidad	
Natural de			Categoría	ENCARGADO
Provincia			Fecha ingreso empresa	17/05/1999
Domicilio			Salario día/mes	58,83€
		CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	34261964Z		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	8 (OFICIAL 1)
Nombre	Nacido el	15/09/1972	Especialidad	
Natural de			Categoría	OFICIAL 1
Provincia			Fecha ingreso empresa	28/07/2003
Domicilio			Salario día/mes	53,51€
		CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	77582083R		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	CAPATAZ (6)
Nombre	Nacido el		Especialidad	
Natural de			Categoría	CAPATAZ
Provincia			Fecha ingreso empresa	01/10/1993
Domicilio			Salario día/mes	62,77€
		CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	85302104a		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	4 (AYUDANTES NO TITULADOS)
Nombre	Nacido el	10/09/1956	Especialidad	
Natural de			Categoría	JEFE DE OBRA
Provincia			Fecha ingreso empresa	01/02/1982
Domicilio			Salario día/mes	96,84
		CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	05146744B		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	8 (OFICIAL 1)
Nombre	Nacido el	11/08/1960	Especialidad	CONDUCTOR
Natural de			Categoría	OFICIAL 1



Provincia		Fecha ingreso empresa	03/05/1999
Domicilio		Salario día/mes	54,12
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	85301820H	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	8 (OFICIAL 1)
Nombre	Nacido el 31/05/1955	Especialidad	CONDUCTOR
Natural de		Categoría	OFICAL 1
Provincia		Fecha ingreso empresa	01/10/1993
Domicilio		Salario día/mes	56,50
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	05642483P	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	4 (AYUDANTE NO TITULADO)
Nombre	Nacido el 01/12/1963	Especialidad	
Natural de		Categoría	ENCARGADO
Provincia		Fecha ingreso empresa	01/10/1993
Domicilio		Salario día/mes	64,60
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	74495643T	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	8 (OFICIAL 1)
Nombre	Nacido el	Especialidad	
Natural de		Categoría	OFICIAL 1ª
Provincia		Fecha ingreso empresa	20/07/1988
Domicilio		Salario día/mes	65,89
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	05638791L	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	6
Nombre	Nacido el 17/06/1963	Especialidad	
Natural de		Categoría	CAPATAZ
Provincia		Fecha ingreso empresa	01/10/1993
Domicilio		Salario día/mes	64,63
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	77582093B	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	OFICIAL 1
Nombre	Nacido el 23/03/1967	Especialidad	MAQUINISTA
Natural de		Categoría	OFICIAL 1
Provincia		Fecha ingreso empresa	04/11/1998
Domicilio		Salario día/mes	60,82
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	53146934Y	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	8 (OFICIAL 1)
Nombre	Nacido el 05/05/1982	Especialidad	MAQUINISTA
Natural de		Categoría	OFICIAL 1
Provincia		Fecha ingreso empresa	03/04/2006
Domicilio		Salario día/mes	47,16
	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>

En MADRID a 05 de agosto de 2013

FIRMA



ANEXO
Expediente de Regulación de Empleo

DATOS DE LA EMPRESA

Empresa o Razón Social: LUMAC SA		Centro de Trabajo Afectado: MADRID (2835981421)	
Nº Inscripción a Seg. Social:	02003584812		
Actividad:	Construcción especializada		
Localidad:	ALMANSA	Localidad:	MADRID
Dirección: ESCULTOR JOSE LUIS SANCHEZ 12. 02640 ALMANSA.(ALBACETE)		Dirección: PASEO DE LA CASTELLANA 173 4D	
Teléfono:	9145767008	Teléfono:	914576708

Trabajadores Afectados por el expediente **SI** **(Si/No)**

DNI	52505240N		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	1 (ING. Y LICENCIADOS)
Nombre		Nacido el 26/03/1974	Especialidad	
Natural de	MADRID		Categoría	TECNICO CONTABILIDAD
Provincia	MADRID		Fecha ingreso empresa	02/10/2000
Domicilio			Salario día/mes	81.03
	CP		¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	523712287B		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	2(ING. TECNICOS)
Nombre		Nacido el 27/05/1973	Especialidad	TECNICO CALIDAD
Natural de			Categoría	ING. TECNICO
Provincia			Fecha ingreso empresa	27/06/2007
Domicilio			Salario día/mes	62.67
	CP	28978	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	12764398L		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	2 (ING TECNICOS Y DIPLOMADOS)
Nombre		Nacido el 22/04/1974	Especialidad	TECNICO RRHH
Natural de			Categoría	DIPLOMADOS
Provincia			Fecha ingreso empresa	01/03/2009
Domicilio			Salario día/mes	65.43
	CP		¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	70639111Q		Nº afiliación SS	
Apellidos			Grupo profesional	4
Nombre		Nacido el 11/02/1960	Especialidad	
Natural de			Categoría	ENCARGADO
Provincia			Fecha ingreso empresa	19/04/1993
Domicilio			Salario día/mes	63.42
	CP		¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>



DNI		Nº afiliación SS	471019089805
Apellidos		Grupo profesional	4
Nombre	Nacido el 09/04/1975	Especialidad	
Natural de		Categoría	ENCARGADO
Provincia		Fecha ingreso empresa	09/05/2005
Domicilio		Salario día/mes	67.61
	CP 47400	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>
DNI	50431767N	Nº afiliación SS	
Apellidos		Grupo profesional	2
Nombre	Nacido el	Especialidad	DELEGADO COMERCIAL
Natural de		Categoría	ING. TECNICOS/DIPLOMADOS
Provincia		Fecha ingreso empresa	18/02/2013
Domicilio		Salario día/mes	
MADRID	CP	¿Es representante legal de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>

En MADRID, a 19 de julio de 2013

FIRMA:



Universidad de Valladolid



SR. DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO
C/ Agustín de Bethencourt nº 4
28003- M A D R I D

ILTMO. SR.:

Adjunto a la presente, copia de la comunicación entregada a los trabajadores que integran la plantilla laboral de esta empresa, mediante la cual le informamos, que se abre con fecha 22 de JULIO de 2.013, un periodo de consultas por quince días, para la tramitación de un expediente de regulación de empleo para la EXTINCIÓN de los contratos de trabajo de todo el personal que forma parte de la plantilla laboral de la empresa.

La extinción de los citados contratos de trabajo tendrá lugar el 22 de agosto de 2013, todo ello motivado por las pérdidas económicas que sufre la empresa y por la ausencia de obras que en estos momentos está atravesando la empresa, todo ello, conforme a la Legislación Vigente en esta materia, e interesando que de conformidad con lo preceptuado en el Art. 51 del ET, de traslado de la presente comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo, y recabe el informe de la Inspección de Trabajo.

Sin otro particular, le saluda atte.

Administrador LUMAC SA

**ANEXO 2. COMUNICACIÓN AUTORIDAD LABORAL DEL ACTA INICIAL DE
CONSULTAS Y DEL ACTA DE LA SEGUNDA REUNION.**



Universidad de Valladolid



Paseo de la castellana 173 4ºd
28036 Madrid
914576708/ Fax: 913459079



Madrid, a 30 de JULIO de 2.013

SR. DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO
C/ Agustín de Bethencourt nº 4
28003- MADRID

ILTMO. SR.:

Adjunto a la presente, para su incorporación al expediente solicitado por esta empresa acta inicial de consultas, acta de la segunda reunión, relación de trabajadores del centro de trabajo de Albacete una vez modificada su antigüedad y salario diario, recibis firmados por los trabajadores de la documentación remitida por la empresa antes de la iniciación del periodo de consultas.

Sin otro particular, le saluda atte.

ANEXO 3. COMUNICACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL CON DEFECTO EN EL PROCEDIMIENTO Y RESPUESTA DE LA EMPRESA



Universidad de Valladolid



MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE EMPLEO
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
RELACIONES LABORALES



O F I C I O

N/REF: REGULACIÓN DE EMPLEO JAF/ERR

Expte.: 394/13

ASUNTO: LUMAC, S.A.

Advertencia realizada a la empresa.

DESTINATARIO:

Representación legal de los trabajadores de la sociedad
Calle Escultor José Luis Sánchez, 12.
02640 Almansa (ALBACETE)

De conformidad con lo dispuesto en el art. 51 del Texto Refundido del *Estatuto de los Trabajadores*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según nueva redacción dada por el art. 13.1 de la *Ley 3/2012 de 6 de julio*, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como por el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre* por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, esta Dirección General de Empleo es competente para, una vez haya sido comprobada la documentación aportada por la empresa de referencia, llevar a cabo las **ADVERTENCIAS** que entienda convenientes a fin de que sean subsanadas por la empresa solicitante las posibles deficiencias observadas en relación a lo dispuesto por los arts. 3, 4, 5 y 18 del citado Reglamento.

Es por ello que desde esta Dirección General de Empleo **SE HA ADVERTIDO A LA EMPRESA DE REFERENCIA QUE** deberá aportar a este Centro Directivo así como a la *representación legal de los trabajadores* la siguiente documentación:

- **Acreditación de la comunicación a los trabajadores de la empresa** (el total de la plantilla está afectada) de las posibilidades que tienen para ejercer su representación en la negociación del expediente, si no existir representación legal de los mismos previa a la presentación de

CORREO ELECTRÓNICO
ayudante.10@trabajo.mh.es

C/ PÍD BARRA, 6
28011 MADRID
TEL: 91 365 18 00
FAX: 91 365 20 39



MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN
DE EMPLEO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
RELACIONES LABORALES

este procedimiento, todo ello conforme al art. 26 del RD 1483/2012, de
29 de octubre.

31 JUL 2013
El Subdirector Provincial de Empleo
de la Subdirección General de Relaciones Laborales

J. G. Norzigin
Javier Gómez-Hortigüela Amto



Paseo de la castellana 173 4ºd
28036 Madrid
91 4576708 / Fax: 91 3459079

48493
6 AGO 2013
Madrid a 06/08/2013

A/A: DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
Subdirección General de Relaciones Laborales.



en Calidad de representante de

COMUNICA

- Con fecha 05 de agosto de 2013 recibimos en nuestras oficinas, sitas en Paseo de La Castellana 173 de Madrid, OFICIO con fecha de salida 31/07/2013 comunicando por parte de la subdirección provincial de empleo a esta empresa, que la misma deberá aportar la ACREDITACIÓN DE LA COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA de las posibilidades que tienen para ejercer su representación en la negociación del expediente.

INFORMA

- Que con fecha 30 de julio la empresa procedió al registro, en las dependencias de la Dirección General de empleo de Madrid, junto con otra documentación, del Acta Inicial de Consultas, documentación que obra por lo tanto en su poder desde la fecha referida, y en el que se hace referencia al asunto que nos ocupa, rechazando los trabajadores hacer uso de tal derecho, quedando representados todos y cada uno por sí mismo. (se adjunta Copia)

Atentamente

ANEXO 4.COMUNICACIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO DEL ACTA DE LA TERCERA REUNIÓN



Universidad de Valladolid



Madrid, a 02 de AGOSTO de 2.013

SR. DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO

C/ Agustín de Bethencourt nº 4

28003- M A D R I D



ILTMO. SR.:

Adjunto a la presente, para su incorporación al expediente solicitado por esta empresa, acta tercera de periodo de consultas, relación de trabajadores del centro de trabajo de Madrid, una vez modificado su salario diario, justificante de ausencia a la reunión del Sr. TRABAJADOR 17 y calendario para última reunión final de consultas el 05 de agosto de 2013 en las oficinas de la empresa Lumac sitas en Madrid, Paseo de la Castellana 173, 4º D.

Sin otro particular, le saluda atte.

**ANEXO 5. COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO DEL
ACTA FINAL DE CONSULTAS.**



Universidad de Valladolid



Madrid, a 06 de AGOSTO de 2.013

SR. DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO

C/ Agustín de Bethencourt nº 4

28003- M A D R I D



ILTMO. SR.:

Adjunto a la presente, para su incorporación al expediente solicitado por esta empresa acta Final de periodo de consultas, relación de trabajadores del centro de trabajo de Albacete, una vez modificado el salario bruto diario del trabajador 1, en base a sentencia 326/2013 y justificante de voto por correo electrónico del Sr. D. trabajador 17

Sin otro particular, le saluda atte.

ANEXO 6. COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA DECISIÓN ADOPTADA



Universidad de Valladolid



Madrid, a 07 de AGOSTO de 2.013

SR. DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO

C/ Agustín de Bethencourt nº 4

28003- M A D R I D



ILTMO. SR.:

La dirección de la empresa LUMAC SA ha adoptado la decisión, una vez finalizado el periodo de consultas SIN ACUERDO, de extinguir 13 contratos de trabajo de los 17 trabajadores que conforman la plantilla laboral de la empresa, todo ello en base a las pérdidas que viene padeciendo la misma, tanto en el ejercicio 2012 como en el que se deriva del 2013.

En base a la propuesta efectuada por la empresa en el periodo de consultas se le hace constar que con la finalidad de hacer un último intento de mantener viva la empresa, ésta ha decidido mantener un puesto de trabajo en Administración, otro en RRHH, un comercial a la búsqueda de trabajo y un trabajador en obra.

Mediante carta individual se les comunicará a los trabajadores la eficacia de la decisión.

La empresa al tener menos de 25 trabajadores, pone en disposición de los 13 trabajadores afectados, 12 días de indemnización por año trabajado prorrateándose los periodos inferiores con el tope previsto en la legislación.

Sin otro particular, le saluda atte.



Universidad de Valladolid

ANEXO 7. CARTA COMUNICANDO DESPIDO INDIVIDUALES A LOS TRABAJADORES AFECTADOS.



Universidad de Valladolid





Madrid a 08 de AGOSTO de 2013

Muy Sr. Mío:

Universidad de Valladolid

Por medio de la presente, y al amparo de lo preceptuado en los arts. 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores le comunico que la Dirección de esta empresa, ha adoptado la decisión de extinguir su contrato de trabajo, por causas objetivas, todo ello, en base a la razón siguiente:

Usted tiene un antigüedad en esta empresa de __/__/__, un salario diario por todos los conceptos de __,__ €uros, y una categoría profesional de _____, siendo su contrato de trabajo indefinido con esta empresa, desarrollando su actividad como _____ en las obras que la misma realiza a lo largo de la geografía nacional.

Las razones por las que se adopta esta decisión se deben fundamentalmente a cuestiones económicas, entendidas como tal, cuando los

resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales agravadas y la disminución persistente en su nivel de ingresos, y en este sentido, hemos de precisarle, que al día de la fecha, la empresa ha tenido que hacer un Expediente de Regulación de Empleo extintivo por causas económicas, ya que se encuentra sin trabajo en ciernes y con un descenso espectacular en la facturación, y con unas pérdidas registradas en el ejercicio contable 2012 y 2013 de las cantidades que se reflejan en la documentación entregada con motivo de la comunicación del inicio del periodo de consultas para iniciar el procedimiento de despido anteriormente citado.

La decisión adoptada, cumpliendo la vigente legislación y en especial los artículos citados anteriormente, se la comunicamos por medio del presente escrito, haciéndole saber igualmente, tal como determina la vigente Legislación, los siguientes aspectos:

1º.- La decisión adoptada, se le comunica por medio del presente escrito, razonándole los motivos que han aconsejado tal decisión.

2º.- En aplicación del Art. 53, del Estatuto de los trabajadores, y por ser la causa de despido objetivo basada en causas económicas previstas en el Art. 51 del citado texto legal, esta empresa pone a su disposición la indemnización siguiente:

A usted le corresponde, por su salario y antigüedad, al ser esta empresa menor de 25 trabajadores, una indemnización a razón de 12 días por año de servicio prorrateándose los periodos inferiores, por importe de __.____, __ Euros, cantidad que la empresa le hace entrega en este acto, mediante transferencia bancaria realizada en el día de hoy 08/08/2013 a la cuenta corriente de la que es titular y que consta en la base de datos de Lumac SA. El resto, es decir, 8 días por año de servicio puede usted reclamarlo directamente del Fondo de Garantía Salarial.

3º.- De conformidad con lo preceptuado en el artículo 53-1-C del Estatuto de los Trabajadores, se le concede un plazo de preaviso de 15 días, a los efectos prevenidos en el citado artículo, siendo por tanto su último día de trabajo efectivo el día 22/08/2013.

Durante dicho preaviso tendrá derecho sin pérdida de retribución a una licencia de seis horas semanales, para buscar un nuevo empleo.

4º.- Dicha decisión ha sido notificada a todos los trabajadores de esta empresa.

Así mismo, y para el día 22/08/2013, último día de trabajo para usted, esta empresa pondrá a su disposición el preceptivo certificado laboral y demás documentación necesaria, y causará baja en la misma así como en Seguridad Social, con los efectos antes citados.

El despido que ha sido objeto usted, se le ha comunicado en el día de hoy y por medio de esta carta, caso de no estar conforme con la decisión adoptada, puede a partir de hoy impugnar la misma ante los Juzgados de lo Social que por razón de su domicilio le corresponda.

Agradeciéndole de antemano sus servicios así como la confianza que ha demostrado a lo largo de los años que le ha dedicado a esta empresa, sin otro particular, le saluda atte.

RECIBI EL ORIGINAL:

Fdo. el Delegado de Personal.

Fdo.

Admón. LUMAC SA.

Universidad de Valladolid