

## **¿EN QUÉ CONSISTE EL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL QUE EL EMPRESARIO DEBE PRESENTAR A LA AUTORIDAD LABORAL AL SOLICITAR UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO?**

El recientemente publicado [Real Decreto 801/2011](#), aprueba una nueva regulación de los procedimientos de regulación de empleo y de los traslados colectivos. Uno de los objetivos que busca esta norma es ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo, y configurarlo como un elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y, por extensión, como instrumento que contribuya a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

### **PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO PARA LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES POR CAUSAS OBJETIVAS**

Lo que establece el Decreto es que en las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, al solicitar un expediente de regulación de empleo, el empresario deberá acompañar a la documentación iniciadora del procedimiento un plan de acompañamiento social que contemple con detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, **las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados**, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Así, pueden considerarse **medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente**, entre otras, las siguientes:

- a) **La recolocación interna de los trabajadores** dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) La movilidad funcional o geográfica de los trabajadores.**
- c) Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- d) Las acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- e) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Entre las **medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados**, podrán detallarse las siguientes:

- a) **La recolocación externa de los trabajadores, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas.**
- b) Las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.**

- c) **La promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.**
- d) La compensación de los gastos derivados de la movilidad geográfica o las medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Por último, entre las **medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial**, cabe señalar:

- a) Las medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado o
- b) Las medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

#### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS

Es importante señalar que cuando se trate de un **ERE suspensivo o de reducción de jornada**, el plan de acompañamiento social, deberá contemplar las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa. Concretamente la norma establece que se promueva el desarrollo de **acciones formativas** vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.