

**BORRADOR**

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL  
REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO  
Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS  
COLECTIVOS**

**12/01/2011**

La disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha encomendado al Gobierno la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, de un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en dicha Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

Aunque la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, solo exige la adaptación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, razones de seguridad jurídica y adecuada técnica normativa aconsejan la aprobación de una nueva norma reglamentaria que incluya una regulación completa y total del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones o suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Por un lado, las importantes modificaciones que la citada ley ha introducido en los artículos 40, 47 y particularmente, en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que determinan la necesidad de modificar un buen número de los artículos de la norma reglamentaria vigente. Por otro, la oportunidad de incluir en la regulación reglamentaria la experiencia obtenida en la aplicación práctica del Real Decreto 43/1996 durante los quince años que lleva vigente.

Teniendo presente lo anterior, este Real Decreto, en línea con lo dispuesto en la Ley 35/2010 y en los términos propios de una norma reglamentaria, persigue cinco objetivos fundamentales:

Primero, reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción canalizándola hacia la vía prevista expresamente por la legislación laboral, esto es, el procedimiento de regulación de empleo.

Segundo, proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo y en las reducciones de jornada, lo que debe contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.

Tercero, agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación de éste, conjugando adecuadamente y de manera equilibrada la flexibilidad y adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

Cuarto, ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo, con la

voluntad declarada de poner en valor su importancia en los procesos de reestructuración de empresas como elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y, por extensión, como instrumento que debe contribuir a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

Y quinto, incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria, teniendo presentes las experiencias de otros países europeos como instrumento alternativo de ajuste temporal del empleo ante coyunturas económicas adversas.

El Reglamento que se aprueba mediante este Real Decreto se estructura en un título I, referido al procedimiento administrativo de regulación de empleo, que se divide a su vez en cinco capítulos, y un Título II, referido a la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Dentro del Título I, el capítulo I incluye las disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción incorporada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Además, se determina la autoridad laboral competente según las especificaciones incluidas en los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de regulación de empleo de la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas. Finalmente, se incluyen las reglas sobre interesados y legitimación en el procedimiento, que serán la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

En el capítulo II se incluye el desarrollo de la regulación del procedimiento de regulación de empleo para la extinción colectiva de contratos de trabajo con el propósito de aumentar la seguridad jurídica que debe caracterizar los procesos de reestructuración empresarial. Para ello, se especifica en primer lugar la documentación que el empresario debe acompañar a la solicitud de inicio del expediente para acreditar los resultados o los cambios alegados y la razonabilidad de la decisión extintiva, diferenciando según la causa alegada sea económica, técnica, organizativa o de producción. Igualmente, se regula la documentación que debe acompañarse cualquiera que sea la causa alegada.

Mención especial merece la regulación del plan de acompañamiento social, dando cumplimiento al mandato contenido en la Ley 35/2010 de prestar particular atención a su contenido como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad. Desarrollando lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, este plan, que deberá presentarse por las empresas de cincuenta o más trabajadores, contemplará las medidas previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. El plan deberá presentarse por la empresa al iniciarse el periodo de consultas con

los representantes de los trabajadores y, como ha añadido la Ley 35/2010, a la finalización de dicho periodo el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

Con el objetivo de que el procedimiento se desarrolle con la agilidad legalmente exigible, se regula también en este capítulo el período de consultas y la comunicación de su finalización. Dentro de la ordenación del procedimiento, se prevén los informes que deberán recabarse, según los diferentes supuestos, otorgando especial relevancia al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En la fase de finalización del procedimiento se regulan, según el resultado del período de consultas sea con o sin acuerdo, los plazos establecidos para que la autoridad laboral dicte resolución; los efectos según las formas de conseguirse ese acuerdo; las consecuencias del acuerdo para la autoridad laboral; y el contenido de la resolución de la autoridad laboral con referencias al período durante el que se van a efectuar las extinciones de contratos y al plan de acompañamiento social.

El capítulo III, relativo a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción procede a la adaptación del Reglamento a lo establecido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. A tal fin, se incluye el régimen jurídico de la suspensión de contratos y de la reducción de jornada, así como las reglas específicas en materia de procedimiento, periodo de consultas, plan de acompañamiento social y finalización del procedimiento. Estas normas deben ponerse en relación con las bonificaciones empresariales por mantenimiento del empleo y el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados actualmente vigentes, como manifestación de la preferencia de las medidas de flexibilidad internas consistentes en el ajuste temporal del empleo mediante la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada, frente a las medidas de extinción de los contratos de trabajo.

El capítulo IV se ocupa de la extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor, regulación a la que se incorpora el supuesto de reducción de jornada por esta causa y la actualización del procedimiento, incluida la solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El capítulo V se refiere al procedimiento de extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

Por su parte, el Título II del Reglamento se refiere al procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluyendo las previsiones a este respecto contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores referido a la movilidad geográfica.

Otras disposiciones del Real Decreto que deben destacarse son las relativas al tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo y a la información estadística, que deberá reflejarse en el formato señalado en el Anexo de aquel.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Vicepresidente Tercero y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día.... de 2011.

## DISPONGO:

### *Artículo único. Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

### *Disposición adicional primera. Tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo.*

En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, el procedimiento regulado en este Reglamento podrá iniciarse a solicitud del interesado por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al expediente copias digitalizadas de todos los documentos.

De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, las comunicaciones entre autoridades laborales que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. En estas comunicaciones las autoridades laborales utilizarán sistemas de firma electrónica y que resulten adecuados para garantizar la identificación de los participantes y la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos conforme a la legislación vigente.

Para ello, las Administraciones públicas competentes adaptarán sus medios electrónicos en un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto.

### *Disposición adicional segunda. Información estadística.*

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración del Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de regulación de empleo remitirán por medios

electrónicos a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación de empleo resueltos, según el formato que figura en el Anexo de este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Competencia de la jurisdicción social.*

Lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento que se aprueba mediante el presente real decreto se entenderá sin perjuicio del desarrollo de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

Los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento, que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor se resolverán de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición transitoria segunda. *Normas relativas a la bonificación por mantenimiento del empleo y de reposición de las prestaciones por desempleo.*

La bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes para el mantenimiento del empleo y la reposición del derecho de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados previstas en el artículo 9 y en la Disposición transitoria quinta de la Ley 35/1010, de 17 de septiembre, serán de aplicación en los procedimiento de regulación de empleo de suspensión del contrato de trabajo y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción regulados en este real decreto mientras se cumplan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

El presente real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

# REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

## TÍTULO I

### Del procedimiento administrativo de regulación de empleo

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

2. A efecto de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende 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 del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.



3. Asimismo, se registrará por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

4. El procedimiento de regulación de empleo podrá incluir más de un centro de trabajo cuando todos ellos estén afectados por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al procedimiento y se justifique la vinculación de las causas y medidas que vayan a adoptarse.

## *Artículo 2. Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando los centros de trabajo o los trabajadores afectados por el procedimiento de regulación de empleo radiquen en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para autorizar la extinción de las relaciones laborales fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por existencia de fuerza mayor corresponderá:

a) Al Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración:

1º) Cuando los centros de trabajo o los trabajadores afectados por el procedimiento de regulación de empleo radiquen en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

2º) Cuando las empresas o centros de trabajo afectados estén relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) Al Delegado del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o al Subdelegado del Gobierno en la provincia en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a) 2º de este apartado, siempre que el procedimiento de regulación de empleo afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado 2.

c) Al Delegado del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los centros de trabajo o trabajadores afectados por el procedimiento radiquen en dichas ciudades.

d) Cuando la resolución que haya de dictarse en los casos establecidos en los párrafos b) y c) pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

3. Cuando el procedimiento de regulación de empleo afecte a centros de trabajo o trabajadores situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma la ordenación e instrucción del procedimiento hasta el momento de resolver, en que formulará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

#### Artículo 3. *Interesados.*

1. A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada durante la tramitación del procedimiento de regulación de empleo la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

2. Una vez se haya dictado resolución, también podrán tener la condición de interesados de manera directa, a los efectos previstos en los artículos 18 y 20 de este Reglamento, los trabajadores afectados por el mismo.

#### Artículo 4. *Legitimación.*

1. Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el artículo 3 de este Reglamento.

2. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del mismo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, los trabajadores de las empresas o de cualquiera de sus centros de trabajo afectados por el procedimiento de regulación de empleo podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa o centro de trabajo y elegida por estos democráticamente.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

3. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 2 de este artículo, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.

4. En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

## CAPÍTULO II

### **Procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 5. *Iniciación por el empresario.*

1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

La solicitud del empresario deberá acompañarse, según la causa alegada, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.

2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el término de diez días, se dirigirá al solicitante para que subsane el defecto observado en el término de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 6. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos y memoria del ejercicio o, en su caso, cuentas abreviadas e informe de gestión, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa sea debida a la alegación de una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualquiera otras que puedan acreditar esta previsión. Igualmente, deberá acreditar que las pérdidas previstas no tengan un carácter meramente coyuntural y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva en los términos indicados en el apartado 1.

4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberá acompañarse las

cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.

*Artículo 7. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.*

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción, que den lugar a su solicitud que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma 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.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

*Artículo 8. Documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo.*

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud:

a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

Cuando el procedimiento de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma 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.

c) Concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser afectados por el despido cuando no se presente una relación nominativa de trabajadores afectados y periodo a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión a que se ha hecho referencia en el artículo 4.2 de este Reglamento.

e) Escrito de solicitud a los representantes legales de los trabajadores del informe a que se refiere el artículo 64.5, a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

f) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social conforme a lo señalado en el artículo 9.

#### Artículo 9. *Plan de acompañamiento social.*

1. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple 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.

2. Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del procedimiento podrán considerarse, 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) Movilidad funcional de los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Recolocación de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. En el caso de que se consideren estas medidas deberá incluirse, en la documentación del procedimiento, concreción y detalle de las mismas e identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.

d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

4. Entre las medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

b) 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.

5. El plan de acompañamiento social presentado en la iniciación del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad conforme a lo previsto en los apartados anteriores. Ello sin perjuicio de que, a lo largo del período de consultas, se concrete y amplíe su contenido, que deberá ser presentado al finalizar dicho período.

#### Artículo 10. *Iniciación por los trabajadores.*

Los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su defecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2, podrán solicitar igualmente la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.

La autoridad laboral, en cualquier momento del procedimiento, podrá recabar de ambas partes cuanta documentación considere necesaria para dictar resolución.

#### Artículo 11. *Período de consultas.*

1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del procedimiento y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial que a tal fin resulten de entre las señaladas en el artículo 9.

Durante este periodo las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del periodo de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho periodo y aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.

2. Las comisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo que se constituyan por los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, de representaciones sindicales o, en su caso, de trabajadores designados, deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones, que se adoptarán por mayoría de los miembros que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.



Cuando el procedimiento de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse según lo dispuesto en el artículo 8, d) la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo deberá obtener como mínimo la mayoría de sus miembros.

En el supuesto en que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo que sean, en unos casos, representantes legales de los trabajadores, en otros, comisiones designadas por los trabajadores afectados y, en otros, trabajadores afectados que no hubiesen otorgado su representación, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el párrafo primero se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora y, en el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados.

3. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

4. A la finalización de período de consultas, o transcurrido el plazo máximo al que se refiere el apartado 1, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo máximo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas, acompañado del acta o actas a que se refiere el último párrafo del apartado 2 y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 8, párrafo e). Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar, de las previstas en el apartado 1.

Si transcurrido el plazo máximo fijado para el periodo de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado, la autoridad laboral procederá sin más trámite al archivo de las actuaciones.

## SECCIÓN 2ª ORDENACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

### Artículo 12. *Instrucción.*

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe.

2. La Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el momento en que ésta pueda disponer de los elementos suficientes para emitirlo. El informe se emitirá en el plazo de diez días y deberá obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas a que se refiere el artículo 11.

El contenido de este informe deberá versar sobre las causas motivadoras del procedimiento y sobre cualesquiera otras materias que resulten necesarias para resolver fundadamente. A estos efectos, deberá informar sobre la concurrencia de las causas que motivan la solicitud, sobre las medidas tomadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo y sobre las medidas tomadas o previstas para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados, así como, sobre la relación de las medidas extintivas con la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamiento social deberá informar sobre su alcance y contenido.

Una vez recibida la comunicación de la finalización del periodo de consultas indicada en el artículo 11.4, la autoridad laboral la remitirá de manera inmediata a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de que la solicitud empresarial a que se refiere el artículo 5 incluyera el acuerdo con la representación de los trabajadores, la petición de informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.1 sobre traslado de la resolución que autoriza la extinción a efectos de que se proceda, en su caso, a realizar las actuaciones oportunas.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será incorporado al expediente una vez comunicada por la empresa la solicitud final de despido colectivo a que se refiere el artículo 11.4.

3. Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

En las peticiones de informes se concretarán el extremo o extremos acerca de los que se solicita, debiendo ser emitidos en el plazo de diez días, salvo que el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.

4. En los casos de procedimientos de regulación de empleo con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para resolver solicitará informe a las autoridades laborales de los territorios donde radican los centros de trabajo afectados.

5. Asimismo, en procedimientos de regulación de empleo incoados por empresas cuya plantilla exceda de 500 trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma instructora del expediente administrativo deberá recabar preceptivamente el informe previo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

6. Cuando, existiendo centros de trabajo de la empresa situados fuera del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, la solicitud deducida en el procedimiento de regulación de empleo afecte tan solo a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dicho ámbito, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente para resolver recabará informe preceptivo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración sobre las posibles repercusiones que el procedimiento incoado pueda provocar indirectamente en centros radicados fuera de la Comunidad Autónoma, quien a su vez podrá solicitarlo de las Comunidades Autónomas donde radiquen los restantes centros de trabajo. Dicho informe, que versará en exclusiva sobre dicho aspecto concreto, no tendrá carácter vinculante.

#### Artículo 13. *Audiencia.*

En el plazo de tres días, a contar desde la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes, en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas en los términos del artículo 84.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### SECCIÓN 3ª FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

#### Artículo 14. *Acuerdo en el período de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos fijados en el acuerdo; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los mismos términos.

De la resolución se dará traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a

examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo 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.

3. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 4 de este Reglamento.

4. El acuerdo en el periodo de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora en los términos señalados en el artículo 11.2. Si el procedimiento de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.2.

5. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo en los términos y durante el periodo fijados en el acuerdo y determinará la aplicación de las medidas establecidas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11. Asimismo, declarará la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

6. Durante el periodo previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral según lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su periodo de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas.

Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud.

7. En los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere el artículo 2.3, cuando el periodo de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos dos días antes del término del

plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

#### Artículo 15. *Desacuerdo en el período de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

El plazo para dictar resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud final de despido colectivo a que hace referencia el artículo 11.4.

2. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa o causas alegadas por el empresario y la razonabilidad de la medida extintiva solicitada en los términos señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Procederá la estimación en parte de la solicitud cuando, acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido.

En el caso de procedimientos de regulación de empleo que afectan a dos o más centros de trabajo la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado por las razones señaladas en el párrafo anterior.

4. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y determinará la aplicación de las medidas establecidas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.4. Asimismo, declarará la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

5. En los procedimientos de regulación de empleo considerados en el artículo 2.3, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

#### Artículo 16. *Derechos de permanencia en la empresa.*

Conforme a lo establecido en el artículo 51.7 y 68 b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto a los trabajadores afectados por el procedimiento de regulación de empleo.

La empresa deberá justificar en el procedimiento de regulación de empleo la afectación de los representantes de los trabajadores o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho.

#### Artículo 17. *Declaración de improcedencia del procedimiento.*

1. Si del examen de la solicitud de iniciación del procedimiento, y cumplido, en su caso, el trámite de subsanación a que se refiere el artículo 5.2, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, esta declarará de forma motivada la improcedencia de la misma, procediéndose a su archivo.

Si, iniciado el procedimiento y como resultado del periodo de consultas, se redujera el número de trabajadores o de centros de trabajo afectados, no alterará la competencia para resolver, que vendrá determinada por la solicitud iniciadora del procedimiento.

2. En el caso de procedimientos de regulación de empleo en los que durante la instrucción del mismo, antes de dictar resolución la autoridad laboral, sea declarada la situación de concurso conforme lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.

3. Contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse recurso de alzada ante el superior jerárquico del órgano que las dictó, versando éste exclusivamente sobre la inadmisión o no del procedimiento seguido.

#### Artículo 18. *Indemnizaciones y plan de acompañamiento social.*

1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

Asimismo, el empresario deberá cumplir con las medidas incluidas en el plan de acompañamiento social o, en su caso, las medidas consideradas en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores o cualesquiera otras que se pudieran contener en su solicitud final a que se refiere el artículo 11.4.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, o no cumpliera con el resto de las medidas señaladas en el apartado anterior, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, o el cumplimiento del resto de las medidas señaladas en el apartado anterior, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

#### Artículo 19. *Ejecutividad.*

Las resoluciones administrativas expresas recaídas en el procedimiento de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra posterior.

#### Artículo 20. *Recursos.*

1. Contra las resoluciones de los procedimientos administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

2. En la tramitación del procedimiento de recurso se estará a lo dispuesto en la Sección II del Capítulo II del Título VII de Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

### CAPÍTULO III

#### **Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

#### Artículo 21. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la*

*reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22 cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

3. La duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada será la adecuada a la situación coyuntural que se pretende superar.

4. La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

#### Artículo 22. Procedimiento.

El procedimiento para solicitar autorización para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada de forma temporal, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de dicha Ley y en el capítulo II de este Reglamento, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la duración del periodo de consultas, se reducirá a la mitad y no será superior a quince días naturales o de ocho, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

c) La documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada será la estrictamente necesaria para acreditar que se trata de una situación coyuntural. A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica la documentación exigible según el artículo 6.2 se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.



*Artículo 23. Periodo de consultas y plan de acompañamiento social.*

En los supuestos regulados en este Capítulo, la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del procedimiento y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

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

Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

*Artículo 24. Finalización del procedimiento.*

La autorización de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

Procederá la suspensión de contratos o la reducción de jornada en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquélla sean superables con medidas transitorias y no definitivas.

## CAPÍTULO IV

### **Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor**

*Artículo 25. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.*

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Capítulo.

#### Artículo 26. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 27. *Instrucción y resolución.*

La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

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

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

En el supuesto de que, como consecuencia de la instrucción del procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento.

Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 20.

### CAPÍTULO V

#### **Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante**

#### Artículo 28. *Extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el presente Reglamento incluidas las disposiciones relativas al plan de acompañamiento social.

## TÍTULO II

### **Del procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos**

#### Artículo 29. *Objeto.*

Es objeto del presente Título la regulación del procedimiento a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida y previa petición formulada al efecto, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

#### Artículo 30. *Autoridad laboral competente.*

Cuando el traslado colectivo afecte a trabajadores adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma, será autoridad laboral competente para conocer del procedimiento la correspondiente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre radicado el centro o centros de trabajo afectados.

En el supuesto de que la medida de traslado afecte a los centros de trabajo o trabajadores ubicados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para conocer del expediente será la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

#### Artículo 31. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.

#### Artículo 32. *Instrucción del procedimiento.*

Iniciado el procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el

plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes.

Asimismo, y en los mismos plazos del párrafo anterior, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente.

### Artículo 33. *Resolución.*

Recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía administrativa.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por las partes, se dará el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución decidirá sobre la existencia o inexistencia de consecuencias económicas o sociales que justifique la ampliación del plazo de incorporación y determinará, en su caso, la duración de dicha ampliación, dentro del límite máximo de seis meses.

En ningún caso podrá ser objeto de la resolución el pronunciamiento de la autoridad laboral sobre las razones existentes para la adopción de la decisión empresarial de traslado, ni sobre su justificación.

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa se entenderá desestimada la solicitud conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.