

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DA PRESIDENCIA

13419 *Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada.*

A disposición derradeira décimo novena, número 2, da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, procedente do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, do mesmo nome, encomendou ao Goberno a aprobación dun real decreto sobre o regulamento de procedemento de despedimentos colectivos e de suspensión de contratos e de redución de xornada que desenvolva o establecido nela, con especial atención aos aspectos relativos ao período de consultas, á información que se facilitará aos representantes dos traballadores, ás actuacións da autoridade laboral para velar pola súa efectividade, así como aos plans de recolocación e ás medidas de acompañamento social asumidas polo empresario.

En cumprimento do citado mandado legal e en consonancia coas importantes modificacións que se incorporaron tanto nos procedementos de extinción colectiva de contratos de traballo como nos de suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción ou derivadas de forza maior, o presente real decreto ten como principais obxectivos os seguintes:

Primeiro.

Adequar os procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada ás importantes novidades incorporadas pola reforma laboral ao texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que transita dun procedemento administrativo en senso estrito, dirixido á obtención dunha autorización administrativa que condicionaba a posibilidade da adopción dunhas medidas laborais concretas por parte do empresario, despedimentos colectivos ou suspensións de contratos ou redución de xornada, a outra clase de procedemento, esencialmente distinto e con distinta finalidade, que consiste na negociación dun período de consultas entre a empresa e os representantes dos traballadores en relación coas mencionadas medidas laborais e no cal a participación da autoridade laboral, aínda que se mantén, é outra e diversa respecto da configurada pola regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantir a efectividade do período de consultas dos procedementos, que cobra unha importancia de primeira orde na nova regulación, unha vez eliminada a autorización administrativa previa, ben que esa efectividade do período de consultas se conxuga coa necesaria celeridade e axilidade dos procedementos demandadas polas empresas. Para isto, regúlase o novo papel da autoridade laboral e as súas funcións de vixilancia e control con respecto ao adecuado cumprimento das finalidades do período de consultas, pero tamén como axuda ás partes para procuraren solucións aos problemas derivados das medidas laborais que se adopten.

Terceiro.

Fixar a información que a empresa fornecerá aos representantes dos traballadores como medio para garantir que estes coñezan adecuadamente as causas que orixinan o procedemento e permitirilles unha adecuada participación na súa solución.

Cuarto.

Regular o plan de recolocación externa dos procedementos de despedimento colectivo como obriga legal e indeclinable do empresario, dotándoo de efectividade e asegurando o seu cumprimento como medida indispensable para permitir transicións rápidas e adecuadas entre empregos e para manter os traballadores no mercado de traballo o maior tempo posible, evitando a súa indebida expulsión del.

Quinto.

Establecer as peculiaridades do procedemento do despedimento no sector público e especificamente no ámbito das administracións públicas, de acordo co establecido na disposición adicional vixésima do Estatuto dos traballadores.

O regulamento que se aproba mediante este real decreto derroga o seu precedente aprobado polo Real decreto 801/2011, do 10 de xuño. Non obstante, para dar continuidade e coherencia á práctica xurídica e á experiencia das empresas, tenta recoller todo o que do anterior continúa a ser válido e compatible coa nova regulación dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada.

A norma estrutúrase en tres títulos, o primeiro referido aos procedementos de despedimento colectivo e suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción, e o segundo, o que regula estes mesmos procedementos cando derivan de forza maior. A diferenza esencial é que mentres os procedementos derivados de forza maior teñen por finalidade obter un pronunciamento da autoridade laboral consistente na constatación do feito constitutivo da forza maior e son, por isto, procedementos administrativos, os primeiros non perseguen unha resposta dunha autoridade administrativa, como sucedía na regulación anterior, senón, sobre todo, establecer as peculiaridades dun proceso esencialmente bipartito, tal como o delinea a Directiva 98/59/CE do Consello, do 20 de xullo de 1998, relativa á aproximación das lexislacións dos Estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos, e no cal a autoridade laboral non desempeña un papel decisivo, como sucedía até a entrada en vigor do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro.

Dentro do título I, o capítulo I inclúe o procedemento de despedimento colectivo. Determínanse os limiares de traballadores afectados e defínense as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que dan lugar á aplicación do procedemento regulado no regulamento, conforme o disposto no novo artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores. Regúlase o procedemento en si, que ten unha fase inicial, coa comunicación simultánea da empresa aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral sobre a intención de efectuar un despedimento colectivo e a documentación que debe acompañar a comunicación, en consonancia co que xa estableceu o Real decreto 801/2011.

Mención especial merece o desenvolvemento do período de consultas, verdadeira esencia do procedemento. Para garantir a súa efectividade regúlase o número mínimo de reunións do período, que varía en función do tamaño da empresa, e os intervalos mínimos e máximos entre reunións. Non obstante, para imprimir celeridade ao procedemento sen mingua da confianza nel, estipúlase que o período de consultas se entenderá celebrado en todo caso cando as partes cheguen a un acordo. Igualmente, detállanse de maneira non exhaustiva as posibles medidas sociais de acompañamento e regúlase o plan de recolocación externa en cumprimento do sinalado no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, para cando o despedimento colectivo afecte máis de cincuenta traballadores. Tal plan deberá ter un contido mínimo e garantir aos traballadores afectados, especialmente aos de máis idade, unha atención continuada por un período mínimo de seis meses con vistas a realizar as accións de recolocación a que o plan se refire. A finalización do procedemento prodúcese mediante a comunicación da decisión empresarial após a celebración do período de consultas aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral, momento a partir do cal o empresario poderá comezar a notificar os despedimentos aos traballadores afectados, sempre respectando

o prazo mínimo de trinta días desde o inicio do despedimento colectivo e as prioridades de permanencia de determinados colectivos aludidas tamén na norma.

Este mesmo capítulo alude igualmente ás actuacións da autoridade laboral e da Inspección de Traballo e Seguridade Social no desenvolvemento do período de consultas, que inclúen non soamente as de advertencia ou recomendación senón tamén as de mediación ou asistencia que resulten convenientes para resolver os problemas ocasionados polo despedimento colectivo. Detállase o contido e o alcance do informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, que deberá versar sobre os aspectos da comunicación empresarial, mais tamén sobre o cumprimento do período de consultas e sobre os criterios que se tiveron en conta para seleccionar os traballadores afectados polos despedimentos, para os efectos de verificar que a empresa non incorre en discriminación prohibida, ben como o contido e a suficiencia do plan de recolocación externa e das medidas sociais de acompañamento.

O capítulo II refírese aos procedementos de suspensión de contratos ou de redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, incluíndo as notas características destes e, finalmente, o capítulo III contén unha serie de regulamentos comúns a ambos os tipos de procedementos, os de despedimento colectivo e os de suspensión de contratos ou redución de xornada, en materias tales como a determinación da autoridade laboral competente para a realización das funcións correspondentes no ámbito do procedemento, ben como as regras de lexitimación para intervir en representación dos traballadores, a comisión negociadora dos procedementos e o réxime de adopción de acordos no período de consultas dos procedementos. Nestes aspectos comúns, o regulamento aprobado polo presente real decreto é tributario do seu predecesor e garante así unha certa continuidade na práctica xurídica xa implantada durante o tempo da súa vixencia.

O título II contén o réxime xurídico dos procedementos de extinción e suspensión de relacións de traballo e redución de xornada motivados por forza maior, que exige, como vén sendo habitual no noso dereito, unha constatación previa por parte da autoridade laboral do acontecemento en que a dita forza maior consiste. Como se dixo anteriormente, nestes casos configúrase un verdadeiro procedemento administrativo dirixido a obter unha resposta da autoridade administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa e xudicial.

O título III dedícase ao establecemento de normas específicas dos procedementos de despedimento colectivo do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público, de conformidade co establecido na disposición adicional vixésima do Estatuto dos traballadores. Para este fin cómpre distinguir entre aqueles entes, organismos e entidades que forman parte do sector público, tal e como están relacionados no artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto lexislativo 3/2011, do 14 de novembro, en función de que teñan ou non a consideración de administracións públicas conforme o indicado no artigo 3.2 do dito texto legal; para as que teñan a dita consideración establécense unhas normas específicas de procedemento no capítulo II do citado título, en atención ás particularidades que presenta a determinación das causas dos despedimentos colectivos nas administracións públicas de acordo co sinalado na mencionada disposición adicional vixésima do Estatuto dos traballadores. Naqueles entes, organismos e entidades que formen parte do sector público pero non teñan a caracterización de administracións públicas no senso indicado, aplicaranse as regras xerais expostas no título I, tanto no concernente á definición das causas dos despedimentos como no relativo ao procedemento aplicable.

As disposicións da parte final salientables son as relativas ás especialidades aplicables aos procedementos de despedimento colectivo en empresas con beneficios que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos, no que atinxe á determinación da achega económica a que se refire a disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, á cal tamén deu nova redacción a Lei 3/2012, do 6 de xullo.

Con carácter previo á aprobación do presente real decreto foron consultadas as organizacións empresariais e sindicais máis representativas. Así mesmo, foron consultadas as comunidades autónomas.

Na súa virtude, por proposta conxunta da ministra de Emprego e Seguridade Social e do ministro de Facenda e Administracións Públicas, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 26 de outubro de 2012,

DISPOÑO:

Artigo único. *Aprobación do regulamento.*

Apróbase o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada, cuxo texto se inclúe a seguir, en aplicación da disposición derradeira quinta do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e a disposición derradeira décimo novena, número 2, da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

Disposición adicional primeira. *Información estatística.*

De acordo co establecido na normativa vixente para a elaboración da estatística de regulación de emprego, incluída no Plan estatístico nacional, as autoridades laborais con competencia en materia de procedementos de regulación de emprego remitirán en soporte informático á Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Emprego e Seguridade Social os datos estatísticos individualizados de cada un dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada tramitados ante elas, co contido que se estableza nas disposicións de aplicación e desenvolvemento deste real decreto.

Disposición adicional segunda. *Acreditación das situacións legais de desemprego.*

Para efectos de completar a acreditación da situación legal de desemprego, de conformidade coa disposición adicional sexaxésimo terceira do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, a autoridade laboral comunicará á entidade xestora das prestacións por desemprego a decisión do empresario adoptada ao abeiro do establecido nos artigos 51 ou 47 do Estatuto dos traballadores, na cal deberá constar a data en que o empresario comunicou a súa decisión á autoridade laboral, a causa da situación legal de desemprego, os traballadores afectados, se o desemprego é total ou parcial e, no primeiro caso, se é temporal ou definitivo. Se for temporal, deberase facer constar o prazo polo cal se producirá a suspensión ou redución de xornada e, se for parcial, indicarse o número de horas de redución e a porcentaxe que esta redución supón respecto á xornada diaria ordinaria de traballo.

Á información disposta no parágrafo anterior xuntaráse o informe emitido pola Inspección de Traballo e Seguridade Social previsto no artigo 11 do regulamento.

Disposición transitoria única. *Procedementos iniciados.*

1. Aos procedementos incluídos no ámbito de aplicación do regulamento que se aproba polo presente real decreto iniciados con anterioridade á súa entrada en vigor, pero con posterioridade ao 12 de febreiro de 2012, seralles de aplicación a normativa vixente no momento do seu inicio.

2. De acordo co disposto no número 1 da disposición transitoria décima da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou suspensión dos contratos de

traballo ou para a redución de xornada que estivesen en tramitación en 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.

3. Conforme o disposto no número 2 da disposición transitoria décima da referida Lei 3/2012, do 6 de xullo, os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou a suspensión dos contratos de traballo ou para a redución da xornada resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación en 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

1. Queda derogado o Real decreto 801/2011, do 10 de xuño, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada a Orde ESS/487/2012, do 8 de marzo, sobre vixencia transitoria de determinados artigos do Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado polo Real decreto 801/2011, do 10 de xuño.

3. Quedan derogados os puntos 1, a), 3 e 4 do artigo 1 do Real decreto 625/1985, do 2 de abril, polo que se desenvolve a Lei 31/1984, do 2 de agosto, de protección por desemprego.

4. Así mesmo, quedan derogadas todas as normas de igual ou inferior rango no que contradigan ou se opoñan ao disposto neste real decreto.

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.^a da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Exceptúanse do anterior a disposición adicional segunda e a disposición derradeira segunda do real decreto aprobatorio e a disposición adicional primeira do regulamento, que se ditan ao abeiro do artigo 149.1.17.^a, que atribúe ao Estado a competencia en materia de réxime económico da Seguridade Social.

Así mesmo, exceptúanse os artigos 41, 43, 47 e 48 do regulamento, que se ditan ao abeiro do artigo 149.1.18.^a, que atribúe ao Estado as bases do réxime xurídico das administracións públicas.

Disposición derradeira segunda. *Modificación do Real decreto 625/1985, do 2 de abril, polo que se desenvolve a Lei 31/1984, do 2 de agosto, de protección por desemprego.*

Un. O artigo 22 do Real decreto 625/1985, do 2 de abril, queda redactado como segue:

«Artigo 22. *Normas específicas de tramitación da prestación por desemprego aplicables aos procedementos de despedimento colectivo, de suspensión de contratos de traballo e de redución de xornada.*

1. A empresa deberá comunicar á entidade xestora das prestacións por desemprego, a través dos medios electrónicos establecidos nas disposicións de aplicación e desenvolvemento, e con carácter previo á súa efectividade, as medidas de despedimento colectivo adoptadas conforme o artigo 51 do Estatuto dos traballadores, así como as medidas de suspensión de contratos ou de redución de xornada adoptadas de acordo co artigo 47 do Estatuto dos traballadores.

O contido da dita comunicación deberá incluír a seguinte información, que poderá ser completada de acordo co que establezan as citadas disposicións de desenvolvemento:

a) O ámbito territorial dos despedimentos colectivos, suspensións de contratos ou reducións de xornada.

b) O nome ou razón social da empresa, número de identificación fiscal, código de conta de cotización á Seguridade Social e domicilio do centro ou centros de traballo afectados.

c) A relación nominal dos traballadores afectados e o seu número de identificación fiscal.

d) Nos supostos de aplicación de medidas de suspensión de contratos ou de redución de xornada, a comunicación especificará os días concretos en que cada un dos traballadores vai quedar afectado pola medida de suspensión de contratos ou redución de xornada adoptada e, neste último caso, o horario de traballo afectado pola redución, durante todo o período a que se estenda a súa vixencia. Cando se produzan variacións nos datos inicialmente contidos na comunicación sobre a aplicación das referidas medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada, a empresa deberá comunicar as variacións antes de que se produzan.

Así mesmo, a empresa xuntará á comunicación o acordo empresarial remitido á autoridade laboral. Este documento remitirase igualmente a través de medios electrónicos.

2. Nos supostos de despedimento colectivo, suspensión de contratos ou redución de xornada por causa de forza maior dos artigos 51.7 e 47.3 do Estatuto dos traballadores, na resolución da autoridade laboral figurarán, entre outros, os seguintes datos:

a) Nome ou razón social da empresa, domicilio do centro ou centros de traballo e código de conta de cotización á Seguridade Social.

b) Relación nominal dos traballadores afectados e dos seus números de identificación fiscal.

c) Causa e carácter da situación legal de desemprego dos traballadores, consignando se o desemprego é total ou parcial e, no primeiro caso, se é temporal ou definitivo. Se for temporal, consignarase o prazo previsto pola empresa para a suspensión e, se for parcial, indicarse o número de horas en que se reduce a xornada ordinaria.

O disposto neste número entenderase sen prexuízo da obriga empresarial de notificar o detalle da aplicación das medidas de suspensión de contratos e redución de xornada nos termos previstos no número precedente.

3. Con independencia do establecido nos números anteriores, para efectos do pagamento das prestacións por desemprego nos supostos de suspensión do contrato de traballo ou redución da xornada do artigo 47 do Estatuto dos traballadores, a empresa deberá comunicar mensualmente á entidade xestora das prestacións por desemprego os períodos de actividade e inactividade de todos os traballadores afectados pola suspensión ou a redución de xornada.

O prazo máximo para efectuar a comunicación será o mes natural seguinte ao mes a que se refiren os períodos de inactividade.

Non obstante, non será exigible o previsto neste número ás empresas que comuniquen nos termos do número 1 a aplicación das medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada de maneira continuada e ininterrompida durante todo o período de vixencia daquela.

4. Nos supostos de suspensión da relación laboral do artigo 47 do Estatuto dos traballadores ou por resolución xudicial adoptada no seo dun procedemento concursal, cando o período de suspensión afecte exclusivamente determinados días laborables do mes, para efectos do pagamento e consumo das prestacións por desemprego eses días laborables multiplícanse polo coeficiente 1,25 a fin de computar a parte proporcional do descanso semanal, salvo que a suspensión afecte cinco ou seis días laborables consecutivos, caso en que se aboarán e

consumirán sete días de prestación por desemprego. O coeficiente aplicarase sobre o total dos días laborables do mes nos cales non se prestase servizo a causa da medida de suspensión, incluído o día 31.

En ningún caso a suma dos días que perciba o traballador en concepto de salarios e de prestacións por desemprego poderá superar 31 días ao mes.

Cando o período de suspensión supoña a perda efectiva de ocupación todos os días laborables do mes, para efectos de pagamento e consumo da prestación aboaranse 30 días, con independencia dos días naturais do mes».

Dous. O número 5 do artigo 13 do Real decreto 625/1985, do 2 de abril, queda redactado como segue:

«5. A entidade xestora tamén poderá admitir para os traballadores fixos descontínuos e os que teñan reducida a súa xornada ordinaria de traballo ou suspendida a súa relación laboral en virtude do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores, cando dentro do mes teñan diversos períodos de actividade e inactividade, así como para os que habitualmente traballen para unha mesma empresa con sucesivos contratos temporais dentro do mes, que a solicitude inicial, formulada no prazo dos 15 días seguintes á situación legal de desemprego, produza efectos de solicitude de continuación da prestación polos períodos de inactividade, caso en que a empresa deberá comunicar á entidade xestora cada mes a información indicada no número anterior.»

Disposición derradeira terceira. *Modificación do Regulamento de organización e funcionamento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, aprobado polo Real decreto 138/2000, do 4 de febreiro.*

Engádese un novo número 3.bis) ao artigo 33 do Regulamento de organización e funcionamento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, aprobado polo Real decreto 138/2000, do 4 de febreiro:

«3.bis) Nos expedientes de despedimentos colectivos, suspensión de contratos e redución de xornada que afecten centros de traballo dunha empresa que se encontren en distintas comunidades autónomas, o preceptivo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social será emitido pola Dirección Especial da Inspección de Traballo e Seguridade Social, quen poderá pedir informe ou calquera tipo de colaboración ás estruturas territoriais da Inspección. Mediante resolución da autoridade central da Inspección de Traballo e Seguridade Social poderase adscribir o persoal inspector ou de apoio necesario á dirección territorial para a realización deste ou doutros labores que requiran igualmente unidade e homoxeneidade das actuacións inspectoras.

Nos expedientes de despedimentos colectivos, suspensión de contratos e redución de xornada que afecten centros de traballo dunha empresa que se encontren en distintas provincias dentro da mesma comunidade autónoma, actuará un só inspector de Traballo e Seguridade Social, designado para este ou outros labores que igualmente requiran identidade de criterio pola autoridade central da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Non obstante, as comunidades autónomas que recibisen o traspaso de funcións e servizos en materia de función pública inspectora referente á Inspección de Traballo e Seguridade Social terán capacidade para designaren o inspector de Traballo a quen corresponda a realización das funcións a que se refiren os dous parágrafos anteriores.»

Disposición derradeira cuarta. *Habilitación normativa.*

Autorízase a ministra de Emprego e Seguridade Social para ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento do establecido neste real decreto,

en particular, para a determinación da forma e contido da información estatística e para o tratamento electrónico dos procedementos de regulación de emprego a que se refire a disposición adicional segunda do regulamento que se aproba por este real decreto.

Disposición derradeira quinta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto e o regulamento que aproba entrarán en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 29 de outubro de 2012.

JUAN CARLOS R.

A vicepresidenta do Goberno e ministra da Presidencia,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGULAMENTO DOS PROCEDEMENTOS DE DESPEDIMENTO COLECTIVO E DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS E REDUCIÓN DE XORNADA

TÍTULO I

Procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción

CAPÍTULO I

Do procedemento de despedimento colectivo

Sección 1.^a *Obxecto do procedemento*

Artigo 1. *Obxecto do procedemento.*

1. De acordo co establecido no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción efectuarase mediante o procedemento establecido neste regulamento nos supostos en que nun período de noventa días tal extinción afecte, cando menos:

- a) Dez traballadores nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O 10 por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Para efectos do cómputo do cadro de persoal da empresa, incluírase a totalidade dos traballadores que presten servizos nela no día en que se inicie o procedemento, calquera que for a modalidade contractual utilizada.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire este punto, terase en conta, así mesmo, calquera outra producida no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

2. Para efectos do disposto no número 1, enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se deduza unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos

ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior. Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción; e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

3. Así mesmo, rexerese por este regulamento a extinción dos contratos de traballo que afecte a totalidade do cadro de persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquela se produza como consecuencia da cesación total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Sección 2.^a Iniciación do procedemento

Artigo 2. Comunicación empresarial.

O procedemento de despedimento colectivo iniciarase por escrito, mediante a comunicación da apertura do período de consultas dirixida polo empresario aos representantes legais dos traballadores co contido especificado no artigo 3, á cal se deberá xuntar, segundo a causa alegada, a documentación establecida nos artigos 4 e 5.

Artigo 3. Documentación común a todos os procedementos de despedimento colectivo.

1. Calquera que for a causa alegada para os despedimentos colectivos, a comunicación de inicio do período de consultas conterá os seguintes datos:

a) A especificación das causas do despedimento colectivo, conforme o establecido no artigo 1.

b) O número e a clasificación profesional dos traballadores afectados polo despedimento.

Cando o procedemento de despedimento colectivo afecte máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, se for o caso, provincia e comunidade autónoma.

c) Número e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano. Cando o procedemento de despedimento colectivo afecte máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, se for o caso, provincia e comunidade autónoma.

d) Período previsto para a realización dos despedimentos.

e) Criterios que se tiveron en conta para a designación dos traballadores afectados polos despedimentos.

2. A referida comunicación deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas do despedimento colectivo, segundo o establecido nos artigos 4 e 5, e dos restantes aspectos relacionados neste número, así como, se for o caso, do plan de recolocación externa previsto no artigo 9.

3. Simultaneamente á entrega da comunicación aos representantes legais dos traballadores, o empresario solicitará por escrito destes a emisión do informe a que se refire o artigo 64.5.a) e b) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 4. Documentación nos despedimentos colectivos por causas económicas.

1. Nos despedimentos colectivos por causas económicas, a documentación presentada polo empresario incluírá unha memoria explicativa que acredite, na forma sinalada nos seguintes números, os resultados da empresa dos cales se deduza unha situación económica negativa.

2. Para a acreditación dos resultados alegados pola empresa, o empresario poderá xuntar toda a documentación que ao seu dereito conveña e, en particular, deberá achegar as contas anuais dos dous últimos exercicios económicos completos, integradas polo balance de situación, contas de perdas e ganancias, estado de cambios no patrimonio neto, estado de fluxos de efectivos, memoria do exercicio e informe de xestión ou, se for o caso, conta de perdas e ganancias abreviada e balance e estado de cambios no patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas no caso de empresas obrigadas a realizar auditorías, así como as contas provisionais ao inicio do procedemento, asinadas polos administradores ou representantes da empresa que inicia o procedemento. No caso de se tratar dunha empresa non suxeita á obriga de auditoría das contas, deberase presentar declaración da representación da empresa sobre a exención da auditoría.

3. Cando a situación económica negativa alegada consista nunha previsión de perdas, o empresario, ademais de presentar a documentación a que se refire o número anterior, deberá informar dos criterios utilizados para a súa estimación. Así mesmo, deberá presentar un informe técnico sobre o volume e o carácter permanente ou transitorio desa previsión de perdas baseado en datos obtidos a través das contas anuais, dos datos do sector a que pertence a empresa, da evolución do mercado e da posición da empresa nel ou de calquera outro que poida acreditar esta previsión.

4. Cando a situación económica negativa alegada consista na diminución persistente do nivel de ingresos ou vendas, o empresario deberá presentar, ademais da documentación prevista no número 2, a documentación fiscal ou contable acreditativa da diminución persistente do nivel de ingresos ordinarios ou vendas durante, polo menos, os tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores á data da comunicación de inicio do procedemento de despedimento colectivo, así como a documentación fiscal ou contable acreditativa dos ingresos ordinarios ou vendas rexistrados nos mesmos trimestres do ano inmediatamente anterior.

5. Cando a empresa que inicia o procedemento forme parte dun grupo de empresas con obriga de formular contas consolidadas, deberán presentarse as contas anuais e o informe de xestión consolidados da sociedade dominante do grupo debidamente auditadas, no caso de empresas obrigadas a realizar auditorías, durante o período sinalado no número 2, sempre que existan saldos debedores ou acredores coa empresa que inicia o procedemento. Se non existir obriga de formular contas consolidadas, ademais da documentación económica da empresa que inicia o procedemento a que se fixo referencia, deberán presentarse as das demais empresas do grupo debidamente auditadas, no caso de empresas obrigadas a realizar auditorías, sempre que esas empresas teñan o seu domicilio social en España, teñan a mesma actividade ou pertencan ao mesmo sector de actividade e teñan saldos debedores ou acredores coa empresa que inicia o procedemento.

Artigo 5. Documentación nos despedimentos colectivos por causas técnicas, organizativas ou de produción.

1. Nos despedimentos colectivos por causas técnicas, organizativas ou de produción, a documentación presentada polo empresario incluírá unha memoria explicativa das causas técnicas, organizativas ou de produción que xustifican o despedimento colectivo que acredite, na forma sinalada no seguinte número, a concorrencia dalgunha das causas sinaladas.

2. O empresario deberá presentar os informes técnicos que acrediten, se for o caso, a concorrencia das causas técnicas, derivadas dos cambios, entre outros, nos medios e instrumentos de produción; a concorrencia das causas organizativas derivadas dos cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción ou a concorrencia das causas produtivas derivadas dos cambios, entre outros, na demanda dos produtos e servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Artigo 6. *Comunicación do inicio do procedemento á autoridade laboral.*

1. O empresario fará chegar á autoridade laboral, simultaneamente á comunicación remitida aos representantes legais dos traballadores, unha copia do escrito a que se refire o artigo 2, así como a documentación sinalada no artigo 3 e nos artigos 4 e 5, segundo as causas do despedimento. Ademais, deberá xuntar copia do escrito de solicitude de informe aos representantes legais dos traballadores a que se refire o artigo 3.3.

2. Así mesmo, remitirá a información sobre a composición da representación dos traballadores, así como da comisión negociadora do procedemento de despedimento colectivo, especificando, no suposto de seren varios os centros de traballo afectados, se a negociación se realiza a nivel global ou diferenciada por centros de traballo. Igualmente deberá remitir información sobre os centros de traballo sen representación unitaria e escrito de comunicación a que se refire o artigo 26.4 ou, se for o caso, as actas relativas á atribución da representación á comisión mencionada no citado artigo.

3. Recibida a comunicación de iniciación do procedemento de despedimento colectivo a que se refire o artigo 2, a autoridade laboral dará traslado dela, incluíndo a documentación a que se refire o número 1 e a información a que se refire o número 2, á entidade xestora das prestacións por desemprego, así como á Inspección de Traballo e Seguridade Social para efectos da emisión do informe a que se refire o artigo 11.

Cando o procedemento de despedimento colectivo inclúa traballadores respecto dos cales deba aplicarse o disposto no artigo 51.9 do Estatuto dos traballadores, a autoridade laboral remitirá á Administración da Seguridade Social copia da comunicación a que se refire o artigo 2, incluíndo a documentación común a que se refire o artigo 3.

4. Se a comunicación de iniciación do procedemento de despedimento colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción non reunir os requisitos exixidos, a autoridade laboral advertirao así ao empresario, especificándoo, e remitirá unha copia do escrito aos representantes dos traballadores e á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Se durante o período de consultas a Inspección de Traballo e Seguridade Social observar que a comunicación empresarial non reúne os requisitos exixidos, comunicarao, antes da finalización daquel, á autoridade laboral para que proceda conforme o disposto no parágrafo anterior.

A advertencia da autoridade laboral a que se refire este número non suporá a paralización nin a suspensión do procedemento.

5. Se a autoridade laboral que recibe a comunicación a que se refire o número 1 carecer de competencia segundo o disposto no artigo 25, deberá trasladala á autoridade laboral que resulte competente e dar coñecemento disto simultaneamente ao empresario e aos representantes dos traballadores.

Sección 3.^a Desenvolvemento do período de consultas

Artigo 7. *Período de consultas.*

1. O período de consultas terá por obxecto chegar a un acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. A consulta deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento, tales como medidas de recolocación ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade. Para tal fin os representantes dos traballadores deberán dispor desde o inicio do período de consultas da documentación preceptiva establecida nos artigos 3, 4 e 5 e as partes deberán negociar de boa fe.

2. Na apertura do período de consultas fixarase un calendario das reunións que se celebrarán dentro del e que respectará o establecido neste artigo, ben que as partes poderán acordar doutra forma o número de reunións e intervalos entre elas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme o establecido no número anterior, a primeira reunión do período de consultas celebrárase nun prazo non inferior a tres días desde a data da entrega da comunicación a que se refire o artigo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta traballadores, o período de consultas terá unha duración non superior a quince días naturais. Salvo pacto en contrario, conforme o establecido no número 2, deberánse celebrar durante este período, ao menos, dúas reunións, separadas por un intervalo non superior a seis días naturais, nin inferior a tres días naturais.

5. En empresas de cincuenta ou máis traballadores o período de consultas terá unha duración non superior a trinta días naturais. Salvo pacto en contrario, conforme o establecido no número 2, deberánse celebrar durante o período, ao menos, tres reunións, separadas por un intervalo non superior a nove días naturais nin inferior a catro días naturais.

6. Non obstante o disposto nos números anteriores, o período de consultas poderá darse por finalizado en todo caso cando as partes alcancen un acordo. Igualmente, as partes, de común acordo, poderán en calquera momento dar por finalizado o período de consultas, por entenderen que non resulta posible chegar a acordo ningún, o que deben comunicar expresamente á autoridade laboral.

7. De todas as reunións celebradas no período de consultas elaborárase acta, que deberán asinar todos os asistentes.

Artigo 8. *Medidas sociais de acompañamento.*

1. Para efectos do establecido no número 1 do artigo anterior, entre as medidas para evitar ou reducir os despedimentos colectivos poderanse considerar, entre outras, as seguintes:

- a) A recolocación interna dos traballadores dentro da mesma empresa ou, se for o caso, noutra do grupo de empresas de que forme parte.
- b) Mobilidade funcional dos traballadores, conforme o disposto no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.
- c) Mobilidade xeográfica dos traballadores, conforme o disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.
- d) Modificacións substanciais de condicións de traballo dos traballadores, conforme o disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.
- e) Inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable conforme o disposto no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.
- f) Accións de formación ou reciclaxe profesional dos traballadores que poidan contribuir á continuidade do proxecto empresarial.
- g) Calquera outra medida organizativa, técnica ou de produción dirixida a reducir o número de traballadores afectados.

2. Entre as medidas para atenuar as consecuencias nos traballadores afectados poderán considerarse, entre outras, as seguintes:

- a) O dereito de reingreso preferente nas vacantes do mesmo ou similar grupo profesional que se produzan na empresa dentro do prazo que se estipule.
- b) A recolocación externa dos traballadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sen prexuízo do establecido no artigo seguinte, no caso de que se consideren estas medidas, deberá incluírse na documentación do procedemento, ademais da concreción e detalle delas, a identificación da empresa de recolocación autorizada para levalas a cabo.
- c) Accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade dos traballadores.
- d) Promoción do emprego por conta propia como autónomos ou en empresas de economía social, sempre que non persigan a continuidade da prestación laboral dos traballadores afectados na mesma empresa mediante contratos de obras ou de servizos

ou tipos contractuais análogos que teñan por fin a elusión en fraude de lei das obrigas dimanantes do contrato de traballo.

- e) Medidas compensatorias dos gastos derivados da mobilidade xeográfica.
- f) Medidas compensatorias das diferenzas salariais cun novo emprego.

Artigo 9. *Plan de recolocación externa.*

1. De acordo co establecido no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, as empresas que leven a cabo un despedimento colectivo de máis de cincuenta traballadores deberán incluír en todo caso na documentación que acompaña a comunicación ao inicio do procedemento un plan de recolocación externa para os traballadores afectados polo despedimento colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. O plan deberá garantir aos traballadores afectados polo despedimento colectivo, con especial extensión e intensidade aos de maior idade, unha atención continuada por un período mínimo de seis meses, con vistas á realización das accións a que se refiren os números seguintes.

3. O plan de recolocación presentado pola empresa ao inicio do procedemento deberá conter medidas efectivas adecuadas á súa finalidade nas seguintes materias:

a) De intermediación consistentes na posta en contacto das ofertas de traballo existentes noutras empresas cos traballadores afectados polo despedimento colectivo.

b) De orientación profesional destinadas á identificación do perfil profesional dos traballadores para a cobertura de postos de traballo nas posibles empresas destinatarias da recolocación.

c) De formación profesional dirixidas á capacitación dos traballadores para o desempeño das actividades laborais nesas empresas.

d) De atención personalizada destinadas ao asesoramento dos traballadores respecto de todos os aspectos relacionados coa súa recolocación, en especial, respecto da busca activa de emprego por parte destes.

4. O contido do plan de recolocación poderá ser concretado ou ampliado ao longo do período de consultas, ben que ao finalizar este deberá ser presentada a súa redacción definitiva.

5. Para efectos do cómputo do número de traballadores a que se refire o número 1 teranse tamén en conta os traballadores cuxos contratos de traballo se extinguen por iniciativa da empresa ou empresas do mesmo grupo, en virtude de motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores, sempre que as extincións de contratos se producisen dentro dos noventa días inmediatamente anteriores ao inicio do despedimento colectivo.

Artigo 10. *Actuacións da autoridade laboral.*

1. A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas e pode remitir, se for o caso, advertencias e recomendacións ás partes, que non suporán en ningún caso a paralización nin a suspensión do procedemento. A autoridade laboral dará traslado a ambas as partes dos escritos que conteñan esas advertencias ou recomendacións, mesmo cando se dirixan a unha delas en particular.

Os representantes dos traballadores poderán dirixir en calquera fase do procedemento observacións á autoridade laboral sobre as cuestións que achen oportunas. A autoridade laboral, á vista delas, poderá actuar conforme o indicado no parágrafo anterior.

O empresario deberá responder por escrito á autoridade laboral, antes da finalización do período de consultas, sobre as advertencias ou recomendacións que esta lle formulase. Do dito escrito o empresario trasladará copia aos representantes legais dos traballadores.

2. A autoridade laboral poderá realizar durante o período de consultas, por petición de calquera das partes ou por propia iniciativa, actuacións de asistencia. En especial, poderá dirixir ás partes propostas e recomendacións sobre as medidas sociais de

acompañamento e, se for o caso, sobre o contido e implantación do plan de recolocación externa, tendo en conta a situación económica da empresa.

3. A autoridade laboral poderá igualmente, co fin de buscar solucións aos problemas ocasionados polo despedimento colectivo, realizar actuacións de mediación por petición conxunta das partes.

As actuacións de mediación e asistencia a que se refire este número e o anterior poderán ser realizadas pola autoridade laboral coa asistencia e apoio da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 11. *Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social.*

1. Recibida a comunicación do empresario a que se refire o artigo 12.1, a autoridade laboral trasladará á Inspección de Traballo e Seguridade Social xunto coa documentación especificada nos números 2 e 3 do dito artigo, para efectos da emisión do informe preceptivo.

2. O informe deberá ser emitido no prazo improrrogable de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas, e quedará incorporado ao procedemento. O informe versará sobre os asuntos da dita comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas de acordo co establecido nos números seguintes.

3. O informe constatará que a documentación presentada polo empresario en relación coas causas do despedimento se axusta á exigida nos artigos 4 e 5 en función da causa concreta alegada para despedir.

4. Para efectos do disposto no artigo 51.6 do Estatuto dos traballadores, a Inspección de Traballo e Seguridade Social informará cando comprobe que concorre fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo adoptado no período de consultas. Ademais, se considerar que o acordo ten por obxecto a obtención indebida de prestacións por desemprego por parte dos traballadores, así se fará constar no informe, para a súa valoración pola entidade xestora das prestacións por desemprego.

5. O informe constatará a inclusión do resto dos asuntos mencionados no artigo 3 e, en especial, verificará que os criterios utilizados para a designación dos traballadores afectados polo despedimento non resultan discriminatorios polos motivos determinados no artigo 17.1 do Estatuto dos traballadores, sen prexuízo do cumprimento das prioridades de permanencia na empresa a que se refire o artigo 13 do Regulamento.

6. O informe verificará que se cumpriu o establecido no artigo 7 respecto ao período de consultas.

7. Así mesmo, a Inspección de Traballo e Seguridade Social deberá informar sobre o contido das medidas sociais de acompañamento que se puidesen prever e, en especial, comprobará que as empresas obrigadas a isto presentaron o plan de recolocación externa a que se refire o artigo 9 e que este cumpre os requisitos exigidos no citado artigo.

Sección 4.^a Finalización do procedemento

Artigo 12. *Comunicación da decisión empresarial de despedimento colectivo.*

1. Ao final do período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral competente o resultado. Se se tiver chegado a acordo, trasladará á autoridade laboral unha copia íntegra. En todo caso, comunicará aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión sobre o despedimento colectivo que realiza, actualizando, se for o caso, os asuntos da comunicación a que se refire o artigo 3.1. A comunicación que proceda realizarse, como máximo, no prazo de quince días contados desde a data da última reunión celebrada no período de consultas.

2. A comunicación a que se refire o número anterior incluírá a documentación correspondente ás medidas sociais de acompañamento que fosen acordadas ou ofrecidas pola empresa e o plan de recolocación externa nos casos de empresas obrigadas á súa realización.

3. A empresa deberá remitir á autoridade laboral, ademais da información a que se refire os dous números anteriores, as actas das reunións do período de consultas debidamente asinadas por todos os asistentes.

4. Transcorrido o prazo a que se refire o número 1 sen que o empresario comunicase a decisión de despedimento colectivo indicada nese número, producirase a caducidade do procedemento de despedimento colectivo, o que impedirá ao empresario proceder conforme o sinalado no artigo 14, sen prexuízo, se for o caso, da posibilidade de iniciar un novo procedemento.

5. A autoridade laboral dará traslado da comunicación empresarial a que se refire o número 1 á entidade xestora das prestacións por desemprego e á Administración da Seguridade Social cando o procedemento de despedimento colectivo inclúa traballadores respecto dos cales deba aplicarse o disposto no artigo 51.9 do Estatuto dos traballadores, e fará constar en todo caso a data en que o empresario lle remitiu a dita comunicación.

Artigo 13. *Prioridade de permanencia na empresa.*

1. Conforme o establecido no artigo 51.5 e 68.b) do Estatuto dos traballadores e no artigo 10.3 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa respecto dos demais traballadores afectados polo procedemento de despedimento colectivo.

2. A dita prioridade de permanencia favorecerá igualmente os traballadores pertencentes a outros colectivos cando así se pactase en convenio colectivo ou no acordo atinxido durante o período de consultas, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

3. A empresa deberá xustificar na decisión final de despedimento colectivo a que se refire o artigo 12 a afectación dos traballadores con prioridade de permanencia na empresa.

Artigo 14. *Notificación dos despedimentos.*

1. Após a comunicación da decisión empresarial de despedimento colectivo a que se refire o artigo 12, o empresario poderá comezar a notificar os despedimentos de maneira individual aos traballadores afectados, o que deberá facer nos termos e condicións establecidos no artigo 53.1 do Estatuto dos traballadores.

2. En todo caso, deberán ter transcorrido como mínimo trinta días entre a data da comunicación da apertura do período de consultas á autoridade laboral a que se refire o artigo 2 e a data de efectos dos despedimentos.

Artigo 15. *Accións ante a xurisdición social.*

1. A impugnación ante a xurisdición social dos acordos e decisións en materia de despedimentos colectivos rexerese polo disposto na Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

2. En caso de incumprimento empresarial do pagamento das indemnizacións debidas polo despedimento ou se existir desconformidade respecto da súa contía, o traballador poderá, de acordo co disposto no artigo 4.2.g) do Estatuto dos traballadores, demandar ante o xulgado do social competente o pagamento ou, se for o caso, o aboamento das diferenzas que ao seu xuízo puideren existir.

3. Así mesmo, o incumprimento da obriga establecida sobre o plan de recolocación externa, así como das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario, poderá dar lugar, de acordo co disposto no artigo 4.2.g) do Estatuto dos traballadores, á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores ante a xurisdición social, sen prexuízo das responsabilidades administrativas que procedan.

CAPÍTULO II

Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción

Artigo 16. *Réxime xurídico da suspensión do contrato de traballo e da redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.*

1. O contrato de traballo poderá suspenderse polas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción a que se refire o artigo 47 do Estatuto dos traballadores, conforme o procedemento previsto neste capítulo, cando o cesamento da actividade que viña desenvolvendo o traballador afecte días completos, continuados ou alternos, durante, polo menos, unha xornada ordinaria de traballo.

2. A xornada de traballo poderá reducirse polas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción a que se refire o artigo 47 do Estatuto dos traballadores conforme o procedemento previsto neste capítulo. Entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base da xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

3. O alcance e duración das medidas de suspensión dos contratos ou de redución de xornada adecuaranse á situación conxuntural que se pretende superar.

4. A adopción das medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada non dará dereito a indemnización ningunha a favor dos traballadores afectados.

5. Durante as suspensións de contratos de traballo ou as reducións de xornada promoverase o desenvolvemento de accións formativas vinculadas á actividade profesional dos traballadores afectados cuxo obxecto sexa aumentar a polivalencia ou incrementar a súa empregabilidade.

Artigo 17. *Iniciación do procedemento.*

1. O procedemento iniciarase por escrito, mediante a comunicación da apertura do período de consultas dirixida polo empresario aos representantes legais dos traballadores co contido especificado no número seguinte e que se deberá acompañar, segundo a causa alegada, coa documentación establecida no artigo seguinte.

2. A comunicación da apertura do período de consultas conterá os seguintes datos:

a) A especificación das causas que motivan a suspensión de contratos ou a redución de xornada.

b) Número e clasificación profesional dos traballadores afectados polas medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada. Cando o procedemento afecte máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, se for o caso, provincia e comunidade autónoma.

c) Número e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano. Cando o procedemento de suspensión de contratos ou redución de xornada afecte máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, se for o caso, provincia e comunidade autónoma.

d) Concreción e detalle das medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada.

e) Criterios que se tiveron en conta para a designación dos traballadores afectados polas medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada.

A referida comunicación deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas da suspensión de contratos ou redución de xornada e restantes aspectos relacionados neste número.

3. Simultaneamente á entrega da comunicación aos representantes legais dos traballadores, o empresario solicitará por escrito destes a emisión do informe a que se refire o artigo 64.5.a) e b) do Estatuto dos traballadores.

Artigo 18. *Documentación.*

1. A documentación xustificativa que debe acompañar a comunicación da apertura do período de consultas será a necesaria para acreditar a concorrencia da causa e que se trata dunha situación conxuntural da actividade da empresa.

2. No caso de que a causa aducida pola empresa sexa de índole económica, a documentación exigible será a indicada no artigo 4, coas seguintes particularidades:

a) Limitarase á do último exercicio económico completo, así como ás contas provisionais do vixente no momento da presentación da comunicación pola cal se inicia o procedemento.

b) En caso de que a causa aducida consista na diminución persistente do nivel de ingresos ordinarios ou vendas, o empresario deberá presentar, ademais da documentación prevista na alínea a), a documentación fiscal ou contable acreditativa da diminución persistente do nivel de ingresos ordinarios ou vendas durante, polo menos, os dous trimestres consecutivos inmediatamente anteriores á data da comunicación de inicio do procedemento de suspensión de contratos ou redución de xornada, así como a documentación fiscal ou contable acreditativa dos ingresos ordinarios ou vendas rexistrados nos mesmos trimestres do ano inmediatamente anterior.

3. Cando a empresa alegue causas técnicas, organizativas ou de produción, a documentación presentada polo empresario incluírá unha memoria explicativa desas causas que acredite a concorrencia delas, presentando os informes técnicos oportunos nos termos sinalados no artigo 5.2.

Artigo 19. *Comunicación do inicio do procedemento á autoridade laboral.*

1. O empresario fará chegar á autoridade laboral simultaneamente á súa entrega aos representantes legais dos traballadores unha copia da comunicación a que se refire o artigo 17, así como a documentación sinalada no artigo 18.

2. Así mesmo, remitirá a información sobre a composición da representación dos traballadores, así como da comisión negociadora do procedemento de suspensión de contratos ou redución de xornada, especificando, no suposto de seren varios os centros de traballo afectados, se a negociación se realiza a nivel global ou diferenciada por centros de traballo. Igualmente deberá remitir información sobre os centros de traballo sen representación unitaria e escrito de comunicación a que se refire o artigo 26.4 ou, se for o caso, actas relativas á atribución da representación á comisión mencionada no citado artigo.

3. Recibida a comunicación de iniciación do procedemento de suspensión de contratos ou redución de xornada a que se refire o artigo 17.1, a autoridade laboral trasladará, incluíndo a documentación a que se refire o número 1 e a información a que se refire o número 2, á entidade xestora das prestacións por desemprego, así como á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

4. Se a comunicación de iniciación do procedemento de suspensión de contratos ou de redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción non reunir os requisitos exigidos, a autoridade laboral así o advertirá ao empresario, e remitirá unha copia do escrito aos representantes dos traballadores e á Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Se durante o período de consultas a Inspección de Traballo e Seguridade Social observar que a comunicación empresarial non reúne os requisitos exigidos, dará traslado á autoridade laboral para que proceda conforme o disposto no parágrafo anterior.

A advertencia da autoridade laboral a que se refire o parágrafo anterior non suporá a paralización nin a suspensión do procedemento.

5. Se a autoridade laboral que recibe a comunicación a que se refire o número 1 carecer de competencia segundo o disposto no artigo 25, deberá trasladala á autoridade laboral que resulte competente, dando coñecemento disto simultaneamente ao empresario e aos representantes dos traballadores.

Artigo 20. Período de consultas.

1. O período de consultas terá por obxecto chegar a un acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores sobre as medidas de suspensión de contratos ou de redución de xornada. Para isto, os representantes dos traballadores deberán dispor desde o inicio de período de consultas da comunicación e documentación preceptiva establecida nos artigos 17 e 18, e as partes deberán negociar de boa fe.

2. Na apertura do período de consultas fixarase un calendario das reunións que se celebrarán dentro del e que respectará o establecido neste artigo, ben que as partes poderán acordar doutra forma o número de reunións e os intervalos entre elas.

Salvo pacto en contrario, conforme o establecido no parágrafo anterior, a primeira reunión celebrarase nun prazo non inferior a un día desde a data da entrega da comunicación a que se refire o artigo 19.1.

3. O período de consultas terá unha duración non superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme o disposto no número 2, deberanse celebrar, polo menos, dúas reunións, separadas por un intervalo non superior a sete días nin inferior a tres.

4. Non obstante o disposto nos números anteriores, o período de consultas poderá darse por finalizado en todo caso cando as partes cheguen a un acordo.

5. De todas as reunións elaborárase acta, que asinarán todos os asistentes.

6. Ao final do período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral competente o resultado. Se se chegase a acordo, trasladará á autoridade laboral unha copia íntegra. En todo caso, comunicará aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión de contratos ou redución de xornada, actualizando, se for o caso, os aspectos da comunicación empresarial a que se refire o artigo 17, no prazo máximo de quince días contados desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, xuntando as actas das reunións celebradas durante el.

En todo caso, a comunicación deberá conter o calendario cos días concretos de suspensión de contratos ou redución de xornada individualizados por cada un dos traballadores afectados. No suposto de redución da xornada, determinarase a porcentaxe de diminución temporal, computada sobre a base diaria, semanal, mensual ou anual, os períodos concretos en que se vai producir a redución, así como o horario de traballo afectado, durante todo o período a que se estenda a súa vixencia.

7. Transcorrido o prazo a que se refire o número anterior sen que o empresario comunicase a decisión indicada no dito número, producirase a terminación do procedemento por caducidade, o que impedirá ao empresario proceder conforme o sinalado no artigo 23, sen prexuízo, se for o caso, da posibilidade de iniciar un novo procedemento.

8. A autoridade laboral dará traslado da comunicación empresarial a que se refire o número 6 á entidade xestora das prestacións por desemprego, e fará constar en todo caso a data en que o empresario lle remitiu a comunicación.

Artigo 21. Actuacións da autoridade laboral.

1. A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas e pode remitir, se for o caso, advertencias e recomendacións ás partes que non suporán, en ningún caso, a paralización nin a suspensión do procedemento. A autoridade laboral dará traslado a ambas as partes dos escritos que conteñan esas advertencias ou recomendacións, aínda que se dirixan a unha delas en particular.

O empresario deberá responder por escrito á autoridade laboral antes da finalización do período de consultas sobre as advertencias ou recomendacións que esta lle formulase.

2. Os representantes dos traballadores poderán dirixir en calquera fase do procedemento observacións á autoridade laboral sobre as cuestións que achen oportunas. A autoridade laboral, á vista delas, poderá actuar conforme o indicado no número anterior.

Artigo 22. *Informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social.*

1. Recibida a comunicación do empresario a que se refire o artigo 20.6, a autoridade laboral comunicará á Inspección de Traballo e Seguridade Social a finalización do período de consultas, e dará traslado, se for o caso, da copia do acordo atinxido e, en todo caso, da decisión empresarial sobre a suspensión de contratos ou redución de xornada.

2. O informe deberá ser emitido no improrrogable prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas, e quedará incorporado ao procedemento. O informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social versará sobre os aspectos da comunicación empresarial a que se refire o artigo 17.2 e sobre o desenvolvemento do período de consultas e deberá seguir na súa elaboración os criterios fixados no artigo 11.

Artigo 23. *Notificación das medidas de suspensión ou redución de xornada aos traballadores afectados.*

Após a comunicación da decisión empresarial a que se refire o artigo 20.6, o empresario poderá proceder a notificar individualmente aos traballadores afectados a aplicación das medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada correspondentes, que producirán efectos a partir da data en que o empresario comunicase a mencionada decisión empresarial á autoridade laboral, salvo que nela se determine unha posterior.

A notificación individual a cada traballador sobre as medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada fixará os días concretos afectados polas medidas e, se for o caso, o horario de traballo afectado pola redución de xornada durante todo o período a que se estenda a súa vixencia.

Artigo 24. *Accións ante a xurisdición social.*

A impugnación ante a xurisdición social dos acordos e decisións en materia de suspensión de contratos e redución de xornada rexeráse polo disposto na Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

CAPÍTULO III

Disposicións comúns aos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada

Artigo 25. *Autoridade laboral competente.*

1. No ámbito das comunidades autónomas, cando o procedemento afecte traballadores que desenvolvan a súa actividade ou que se encontren adscritos a centros de traballo situados na súa totalidade dentro do territorio dunha comunidade autónoma, terá a consideración de autoridade laboral competente o órgano que determine a comunidade autónoma respectiva.

2. No ámbito da Administración xeral do Estado, terá a consideración de autoridade laboral competente:

a) A Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social:

1.º Cando os traballadores afectados desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo situados no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas, así como cando presten servizos en departamentos, entes, organismos ou entidades encadrados na Administración xeral do Estado.

2.º Cando o procedemento afecte empresas ou centros de traballo relacionados con créditos extraordinarios ou avais acordados polo Goberno da Nación; con empresas pertencentes ao patrimonio do Estado e, en xeral, aquelas que teñan a condición de

sociedades mercantís estatais de acordo coa Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, ou coa Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado, así como con empresas relacionadas directamente coa defensa nacional ou outras cuxa produción sexa declarada de importancia estratéxica nacional mediante norma con rango de lei.

b) A delegación do Goberno se a comunidade autónoma é uniprovincial ou a subdelegación do Goberno na provincia, nos mesmos supostos a que se refire a alínea a), 2.º, deste número, sempre que o procedemento afecte centros de traballo no ámbito dunha provincia, sen prexuízo do disposto na alínea d) deste número.

c) A delegación do Goberno nas cidades de Ceuta ou Melilla respectivamente, cando os traballadores afectados polo procedemento desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo situados nesas cidades.

d) De acordo co previsto no artigo 14 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, cando os procedementos nos casos establecidos nas alíneas b) e c) poidan afectar máis de douscentos traballadores ou a medida teña especial transcendencia social, a Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social poderá avocar a competencia para realizar as actuacións que lle encomenda o presente regulamento.

3. Cando o procedemento afecte traballadores que desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo situados no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas, pero o 85 por cento, como mínimo, do cadro de persoal da empresa radique no ámbito territorial dunha comunidade autónoma e existan traballadores afectados nela, corresponderá á autoridade laboral competente desa comunidade autónoma realizar a totalidade das actuacións de intervención no procedemento. En todo caso, deberá notificar á Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social a finalización do período de consultas, trasladándolle a copia do acordo atinxido nel, ou, en caso de concluír este sen acordo, a decisión empresarial de despedimento colectivo.

4. Nos casos de procedementos con centros afectados en dúas ou máis comunidades autónomas, a autoridade laboral competente para intervir no procedemento segundo o disposto neste artigo comunicará a dita intervención ás autoridades laborais dos territorios onde radican os ditos centros de traballo.

5. Así mesmo, nos procedementos en empresas cuxo cadro de persoal exceda cincocentos traballadores, a autoridade laboral da comunidade autónoma competente deberá informar do procedemento á Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social.

6. O disposto neste artigo aplicarase sen prexuízo do disposto nos correspondentes reais decretos sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado ás comunidades autónomas en materia laboral.

Artigo 26. *Interlocución no período de consultas.*

1. Estarán lexitimados para intervir como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas a que se refire este regulamento os representantes legais dos traballadores. Esta intervención corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal.

2. Cando a empresa tiver varios centros de traballo afectados polo procedemento intervirá, de maneira preferente, o comité intercentros ou o órgano de natureza similar creado mediante a negociación colectiva, se por esta vía tiveren atribuída esta función.

3. Nos casos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación durante a tramitación do procedemento a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4 do Estatuto dos traballadores.

Para estes efectos, os traballadores poderán optar por atribuír a súa representación, para a negociación dun acordo, á súa escolla:

a) A unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente.

Sen prexuízo do anterior, os representantes legais dos traballadores dun centro de traballo da mesma empresa poderán asumir, para estes efectos e mediante o mesmo sistema de designación, a representación dos traballadores do centro que careza de representación legal.

b) A unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertence a empresa e que estiveren lexitimados para formaren parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación á empresa.

4. En calquera dos casos mencionados no número 3, a designación da comisión deberá realizarse nun prazo de cinco días contados desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supor a súa paralización. A empresa deberá comunicar aos traballadores a posibilidade desta designación na apertura do período de consultas, se non o fixo antes, indicando que a falta de designación non impedirá a continuación do procedemento.

5. No suposto de que a negociación se realice cunha comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais en que estiver integrado, que poden ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización en que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

Artigo 27. *Comisión negociadora dos procedementos.*

1. As comisións negociadoras dos procedementos en representación dos traballadores deberán establecer na súa acta de constitución que se constitúen como órgano colexiado canto á formación da súa vontade e o carácter vinculante das súas decisións.

2. Cando o procedemento afecte varios centros de traballo deberá concretarse se a negociación se realiza globalmente para a totalidade dos centros de traballo da empresa ou de maneira diferenciada por centros de traballo.

Artigo 28. *Réxime de adopción de acordos no período de consultas dos procedementos.*

1. Os acordos no período de consultas requirirán a conformidade da maioría dos membros da comisión negociadora que, no seu conxunto, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

Soamente se considerará acordo colectivo no período de consultas aquel que fose adoptado pola representación legal dos traballadores ou pola comisión indicada no artigo 26.3.

2. No suposto de que a comisión negociadora estea integrada por representantes de varios centros de traballo, para a atribución da maioría a esa comisión para os efectos do sinalado no número anterior, aplicarase o que decida a propia comisión negociadora. No caso de non existir unha decisión ao respecto, será considerada a porcentaxe de representación que teña, en cada caso, cada un dos seus integrantes.

3. Se o procedemento afectar varios centros de traballo e se tiveren formado tantas comisións negociadoras como centros afectados, considerarase que se atinxiu acordo no período de consultas unicamente nos centros de traballo onde votase a favor a maioría dos membros da comisión negociadora de cada centro.

4. O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar, en calquera momento do período de consultas, a substitución deste polos procedementos de mediación ou de arbitraje que sexan de aplicación no ámbito da empresa, en particular os regulados nos acordos sobre solución extraxudicial de conflitos laborais de nivel estatal ou de nivel autonómico.

En todo caso, o procedemento de mediación ou arbitraje deberá desenvolverse dentro do prazo máximo de duración establecido para a consulta cos representantes dos traballadores.

Artigo 29. *Arquívamento das actuacións por declaración de concurso.*

No caso de que a empresa fose declarada en situación de concurso antes de que a autoridade laboral reciba a comunicación da decisión empresarial de despedimento colectivo a que se refire o artigo 12 ou de suspensión de contratos ou redución de xornada a que se refire o artigo 20.6, a autoridade laboral procederá a archivar as actuacións e dará traslado delas ao xuíz do concurso, conforme o disposto no artigo 64.1 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal.

CAPÍTULO IV

Extinción de relacións de traballo por desaparición da personalidade xurídica do contratante

Artigo 30. *Extinción da personalidade xurídica do contratante.*

Segundo o previsto no artigo 49.1.g) do Estatuto dos traballadores, a extinción de relacións de traballo por extinción da personalidade xurídica do contratante rexerá polo procedemento establecido no capítulo I do título I deste regulamento, incluídas as disposicións relativas ás medidas sociais de acompañamento e ao plan de recolocación externa.

TÍTULO II

Extinción e suspensión de relacións de traballo e redución de xornada por forza maior

Artigo 31. *Procedementos de regulación de emprego por existencia de forza maior.*

A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción e suspensión dos contratos de traballo ou da redución de xornada, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que for o número de traballadores afectados, logo de procedemento tramitado conforme o disposto neste título.

A autoridade laboral competente determinarase conforme o establecido no artigo 25.

Artigo 32. *Iniciación.*

O procedemento iniciarase mediante solicitude da empresa dirixida á autoridade laboral competente, acompañada dos medios de proba que ache necesarios, e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores.

Artigo 33. *Instrución e resolución.*

1. A autoridade laboral competente pedirá, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social e realizará ou solicitará cantas outras actuacións ou informes considere indispensables, e ditará resolución no prazo máximo de cinco días contando desde a data de entrada da solicitude no rexistro do órgano competente para a súa tramitación.

2. No caso de que figuren no procedemento e poidan ser tidos en conta na resolución outros feitos, alegacións e probas distintos dos fornecidos pola empresa na súa solicitude, darase a esta e aos representantes legais dos traballadores o oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse no termo dun día.

3. A resolución da autoridade laboral deberá limitarse, se for o caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, e corresponde a esta a decisión sobre a

extinción dos contratos ou a aplicación de medidas de suspensión dos contratos ou redución de xornada, que producirán efectos desde a data do feito causante da forza maior. A empresa deberá dar traslado da dita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral.

4. No suposto de que, instruído o procedemento, non se constatase a existencia da forza maior alegada, poderase iniciar o oportuno procedemento de despedimento colectivo ou de suspensión de contratos ou redución de xornada, de acordo co establecido no título I.

5. Sen prexuízo do sinalado no número anterior, a resolución da autoridade laboral que non constatase a existencia de forza maior alegada pola empresa poderá ser impugnada polo empresario ante a xurisdición social.

6. Os traballadores poderán impugnar a decisión empresarial sobre a extinción de contratos ou as medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada nos termos establecidos nos artigos 15 e 24.

TÍTULO III

Normas específicas dos procedementos de despedimento colectivo do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público

CAPÍTULO I

Normativa aplicable

Artigo 34. *Normativa aplicable aos procedementos de despedimento colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público.*

1. Os procedementos de despedimento colectivo recollidos na disposición adicional vixésima do Estatuto dos traballadores rexeranse polas normas contidas no presente título.

2. Os citados procedementos desenvolveranse no marco dos mecanismos preventivos e correctivos regulados na normativa de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira das administracións públicas.

3. Nos casos de despedimento colectivo do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que, formando parte do sector público de acordo co artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto legislativo 3/2011, do 14 de novembro, non teñan a consideración de administracións públicas nos termos establecidos no artigo 3.2 da dita norma, entenderase que concorren causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción nos mesmos casos que se describen no artigo 1, número 2 deste regulamento. Así mesmo, o procedemento aplicable para os despedimentos colectivos nos supostos a que se refire este número será o contido no título I.

Nos procedementos recollidos neste número, e polo que atinxe á documentación mencionada no artigo 3.1 deste regulamento, os entes, organismos e entidades a que se refire o parágrafo anterior deberán indicar, ademais, a relación das causas do despedimento cos principios contidos na Lei orgánica 2/2012, do 27 de abril, de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira, coas medidas ou mecanismos previstos nela ou cos obxectivos de estabilidade orzamentaria a que a dita norma se refire.

4. No non recollido neste título, e en canto non se opoña, contradiga ou sexa incompatible con el, será de aplicación o procedemento xeral establecido no título I.

CAPÍTULO II

Procedemento de despedimento colectivo aplicable nas administracións públicas a que se refire o parágrafo segundo da disposición adicional vixésima do Estatuto dos traballadores*Sección 1.^a Obxecto do procedemento*Artigo 35. *Obxecto do procedemento.*

1. De acordo co establecido no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, a extinción de contratos de traballo do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades a que se refire o artigo 3.2 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto lexislativo 3/2011, do 14 de novembro, fundada en causas económicas, técnicas ou organizativas levarase a efecto mediante o procedemento establecido neste capítulo nos supostos en que nun período de noventa días tal extinción afecte, cando menos:

a) Dez traballadores no departamento ministerial, no ente ou organismo dependente da Administración xeral do Estado ou vinculado a esta, na consellería das comunidades autónomas ou no órgano que estas determinen, nos entes ou organismos dependentes ou vinculados a elas, así como nas entidades da Administración local e nos entes ou organismos dependentes delas, que ocupen menos de cen traballadores.

b) O 10 por cento do número de traballadores naquel departamento ministerial, ente ou organismo dependente da Administración xeral do Estado ou vinculado a esta, na consellería das comunidades autónomas ou no órgano que estas determinen, nos entes ou organismos dependentes ou vinculados a elas, así como nas entidades da Administración local e nos entes ou organismos dependentes delas, que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

c) Trinta traballadores no departamento ministerial, no ente ou organismo dependente da Administración xeral do Estado ou vinculado a esta, na consellería das comunidades autónomas ou no órgano que estas determinen, nos entes ou organismos dependentes ou vinculados a elas, así como nas entidades da Administración local e nos entes ou organismos dependentes delas que ocupen máis de trescentos traballadores.

2. Para efectos do cómputo do número de traballadores a que se refire o presente artigo, incluírase a totalidade do persoal laboral contratado no ámbito correspondente conforme o Estatuto dos traballadores ou normativa ditada no seu desenvolvemento.

3. Para efectos das causas destes despedimentos nas administracións públicas, entendendo como tales os entes, organismos e entidades a que se refire o artigo 3.2 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto lexislativo 3/2011, do 14 de novembro, entenderase que concorren causas económicas cando se produza nelas unha situación de insuficiencia orzamentaria sobrevinda e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. En todo caso, entenderase que a insuficiencia orzamentaria é persistente se se produce durante tres trimestres consecutivos. Entenderase que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos da prestación do servizo público de que se trate, e causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal adscrito ao servizo público.

Para os efectos de determinar a existencia de causas económicas, para os suxeitos a que se refire o citado artigo 3.2 do texto refundido da Lei de contratos do sector público entenderase que existe insuficiencia orzamentaria cando concorran as seguintes circunstancias:

a) Que no exercicio anterior a Administración pública en que se integra o departamento, órgano, ente, organismo ou entidade presentase unha situación de déficit orzamentario, e

b) Que os créditos do departamento ou as transferencias, achegas patrimoniais ao órgano, ente, organismo ou entidade, ou os seus créditos, se minorasen nun 5 por cento no exercicio corrente ou nun 7 por cento nos dous exercicios anteriores.

Para estes efectos, teranse en conta tanto as minoracións efectuadas no orzamento inicial como, respecto do exercicio en curso, as realizadas en fase de execución orzamentaria.

Artigo 36. *Ámbito do procedemento.*

O ámbito do procedemento virá constituído polo correspondente ao do departamento ministerial, ao do ente, organismo ou entidade dependente da Administración xeral do Estado e, no caso das comunidades autónomas, polo da consellería ou órgano que estas determinen ou polo ente ou organismo vinculado ou dependente delas.

No caso da Administración local o ámbito do procedemento será o da correspondente entidade local ou o dos entes, ou organismos ou entidades vinculados ou dependentes dela.

Sección 2.ª Iniciación do procedemento

Artigo 37. *Comunicación de inicio.*

O procedemento de despedimento colectivo iniciarase por escrito mediante a comunicación da apertura do período de consultas dirixida polo departamento, consellería, entidade local, organismo ou entidade de que se trate, aos representantes legais dos traballadores no correspondente ámbito, así como á autoridade laboral e ao órgano competente en materia de función pública nos termos recollidos nos artigos 42 e 43 respectivamente. A ese escrito deberáselle xuntar, segundo a causa alegada, a documentación establecida nos artigos 38, 39 ou 40.

Artigo 38. *Documentación común a todos os procedementos de despedimento colectivo.*

Calquera que for a causa alegada para os despedimentos colectivos, a comunicación de inicio do período de consultas deberá conter, ademais da documentación especificada no artigo 3, a seguinte información:

a) Memoria explicativa das causas do despedimento e a súa relación cos principios contidos na Lei orgánica 2/2012, do 27 de abril, de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira, coas medidas ou mecanismos previstos nela ou cos obxectivos de estabilidade orzamentaria a que fai referencia.

b) Criterios tidos en conta en relación co establecemento da prioridade de permanencia do persoal laboral fixo que adquirise esta condición de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade a través dun procedemento selectivo de ingreso convocado para o efecto.

Artigo 39. *Documentación nos despedimentos colectivos por causas económicas.*

Nos despedimentos colectivos por causas económicas, as administracións públicas correspondentes deberán presentar a seguinte documentación xustificativa:

1. Unha memoria explicativa das causas económicas que demostren a situación de insuficiencia orzamentaria sobrevinda e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes.

2. Os orzamentos dos dous últimos exercicios, onde consten os gastos de persoal e, se for o caso, as modificacións dos créditos orzamentarios.

3. Certificación do responsable da oficina orzamentaria ou órgano contable onde conste que concorre a causa de insuficiencia orzamentaria conforme o previsto no artigo 35.

4. Cadro de persoal laboral do departamento, consellería, entidade local, organismo ou entidade de que se trate.
5. O plan de ordenación de recursos humanos, en caso de que este se tramitase.
6. Calquera outra documentación que xustifique a necesidade da medida extintiva.

Artigo 40. Documentación nos despedimentos colectivos por causas técnicas ou organizativas.

Nos despedimentos colectivos por causas técnicas ou organizativas, as administracións públicas correspondentes deberán presentar unha memoria explicativa que acredite a concorrencia das ditas causas, así como a documentación a que se refire o número 4 e, se for o caso, 5 e 6 do artigo anterior.

Artigo 41. Prioridade de permanencia no ente, organismo ou entidade pública.

1. Terá prioridade de permanencia no ente, organismo ou entidade pública afectados polo procedemento de despedimento o persoal laboral fixo que adquirise esta condición, de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, a través dun procedemento selectivo de ingreso convocado para o efecto, cando así o estableza o dito ente, organismo ou entidade pública.

2. A Secretaría de Estado de Administracións Públicas ou autoridade equivalente no ámbito das comunidades autónomas poderá establecer a aplicación da dita prioridade nos procedementos que afecten o persoal laboral dos seus respectivos ámbitos, aínda cando o departamento, consellería, organismo ou entidade que promova o procedemento non o tiver previsto, se, á vista do expediente, enténdese que é aplicable a dita prioridade, por ser adecuada ás circunstancias concorrentes, tendo en conta a ordenación xeral en materia de recursos humanos e o interese público.

3. Canto á prioridade de permanencia no ente, organismo ou entidade pública afectados polo procedemento de despedimento, resultará de aplicación, igualmente, o previsto no artigo 13.

Artigo 42. Comunicación do inicio do procedemento á autoridade laboral.

1. O departamento, consellería, entidade local, organismo ou entidade que inicie o procedemento fará chegar á autoridade laboral, simultaneamente á súa comunicación aos representantes legais dos traballadores, unha copia do escrito a que se refire o artigo 37, así como a documentación sinalada nos artigos 38, 39 ou 40, segundo proceda.

2. Así mesmo, remitirá información sobre a composición da representación dos traballadores, así como da comisión negociadora do procedemento de despedimento colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite o previsto nos números 3, 4 e 5 do artigo 6, ben que a documentación que se presentará xunto coa comunicación de inicio do procedemento será a que corresponda aos procedementos regulados neste título.

Artigo 43. Comunicación do inicio do procedemento ao órgano competente en materia de función pública.

1. O departamento, consellería, entidade local, organismo ou entidade comunicará igualmente o inicio do procedemento de despedimento colectivo, no prazo e coa documentación e información a que se refire o artigo anterior, ao Ministerio de Facenda e Administracións Públicas ou autoridade equivalente no ámbito das comunidades autónomas, cando se trate, respectivamente, de procedementos que afecten o persoal laboral da Administración xeral do Estado ou as comunidades autónomas.

2. O ministerio de Facenda e Administracións Públicas ou autoridade equivalente poderá:

- a) Acordar a aplicación da prioridade a que se refire o artigo 41, que terá carácter vinculante nos termos que figuren no acordo ou resolución que se dite.
- b) Emitir informe sobre o procedemento, sobre as súas causas e sobre o resto das circunstancias derivadas del.

Nestes casos, o Ministerio de Facenda e Administracións Públicas ou autoridade equivalente remitirá ao departamento, consellería, organismo ou entidade promotora do procedemento, á representación dos traballadores e á autoridade laboral, antes da finalización do período de consultas, unha copia da resolución pola que se estableza a citada prioridade e, se for o caso, do informe emitido.

3. O disposto neste artigo non será de aplicación nos procedementos que afecten o persoal laboral das entidades que integran a Administración local ou os entes ou organismos dependentes delas.

Artigo 44. *Desenvolvemento do período de consultas.*

1. O período de consultas terá por obxecto chegar a un acordo entre o ente, organismo ou entidade afectados e os representantes dos traballadores sobre as circunstancias do despedimento colectivo. A consulta deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso ás medidas sociais de acompañamento contidas no artigo 8, sempre que sexan compatibles coa natureza e réxime xurídico da Administración pública de que se trate.

2. Para tal fin os representantes dos traballadores deberán dispor, desde o inicio do período de consultas, da documentación preceptiva establecida nos artigos 38, 39 ou 40, segundo proceda, e as partes deberán negociar de boa fe.

3. O período de consultas desenvolverase conforme o previsto nos números 2 a 7 do artigo 7. En relación co número de traballadores que se debe considerar para determinar a súa duración, observarase o que corresponda ao ámbito do procedemento a que se refire o artigo 36, computando unicamente o persoal laboral contratado nese ámbito conforme o Estatuto dos traballadores ou normativa ditada no seu desenvolvemento.

Artigo 45. *Plan de recolocación externa.*

Para os efectos previstos no artigo 9, o plan de recolocación externa, cando proceda segundo o número de traballadores afectados, será elaborado polos correspondentes servizos públicos de emprego. A súa elaboración corresponderá ao Servizo Público de Emprego Estatal no caso de despedimentos colectivos que afecten o persoal laboral da Administración xeral do Estado ou organismos ou entidades dependentes dela e aos servizos públicos de emprego das correspondentes comunidades autónomas nos demais casos.

O departamento, consellería, entidade local, organismo ou entidade deberá presentar, ao finalizar o período de consultas, o plan de recolocación externa que fose elaborado conforme o disposto no parágrafo anterior, e deberá presentar, ao seu inicio, a xustificación acreditativa de terse dirixido ao correspondente Servizo público de emprego instando a súa elaboración e o contido previsto.

Artigo 46. *Interlocución durante o período de consultas.*

1. Estarán lexitimados para intervir neste período de consultas como interlocutores ante o órgano competente do departamento, consellería, ente, organismo ou entidade pública afectados os representantes legais dos traballadores do ámbito correspondente.

2. A dita intervención corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal, se for o caso. Se se producir o dito acordo, na Administración xeral do Estado a interlocución canalizarase, no caso dos departamentos

ministeriais, a través das subcomisións delegadas da CIVEA no ámbito do Convenio colectivo único para o persoal laboral da Administración xeral do Estado, ou órganos de natureza análoga no resto dos convenios colectivos.

3. Nos entes, organismos ou entidades públicas en que non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa escolla, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores do propio ente, organismo ou entidade pública, ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e os representativos do ente, organismo ou entidade pública afectado polo despedimento e que estiveren lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación.

Sección 3.ª Finalización do procedemento

Artigo 47. Comunicación da decisión de despedimento colectivo no ámbito da Administración xeral do Estado e da Administración das comunidades autónomas.

1. Ao final do período de consultas, o departamento, consellería, organismo ou entidade de que se trate comunicará ao órgano competente da súa respectiva Administración o resultado, xuntando, se for o caso, o acordo que propoña subscribir ou a decisión que propoña adoptar como resultado das ditas consultas, para que este emita informe ao respecto.

Este informe será vinculante no caso da Administración do Estado e no doutras administracións públicas nas cales a normativa aplicable estableza, no ámbito das súas respectivas competencias, a obriga de emitir un informe previo e favorable á adopción de acordos, convenios, pactos ou instrumentos similares dos cales poidan derivar custos ou obrigas en materia de persoal ao seu servizo. Serán nulas de pleno dereito as decisións ou acordos que se alcancen sen a concorrencia do dito requisito.

2. No caso da Administración xeral do Estado, a comunicación efectuarase ao Ministerio de Facenda e Administracións Públicas a través das secretarías de Estado de Orzamentos e Gastos e de Administracións Públicas. No caso das comunidades autónomas a citada comunicación efectuarase á dirección xeral competente.

3. Unha vez obtido o informe mencionado no número 1, procederase, se for o caso, a formalizar o acordo alcanzado no prazo máximo de dez días desde a recepción daquel, ou a adoptar, en igual prazo, a decisión definitiva que proceda.

4. O departamento, consellería, organismo ou entidade de que se trate comunicará á autoridade laboral competente o resultado do período de consultas. Se se tiver atinxido acordo, trasladará á dita autoridade unha copia íntegra. En todo caso, comunicará aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión sobre o despedimento colectivo que realiza, actualizando, se for o caso, os aspectos da comunicación a que se refire o artigo 37. Entre a documentación remitida deberá figurar o informe do órgano competente en materia de función pública a que se refire o número 1, a documentación correspondente ás medidas sociais de acompañamento que fosen acordadas ou ofrecidas pola Administración e o plan de recolocación externa nos casos en que proceda polo número de traballadores afectados.

5. A comunicación que proceda realizarase no prazo de dez días contados desde a data da formalización do acordo ou, se este non se atinxiu, desde a adopción da decisión definitiva a que se refire o número 3.

6. Transcorrido o prazo a que se refire o número anterior sen que o ente, organismo ou entidade pública afectados comunicase a decisión de despedimento colectivo, producirase a terminación do procedemento de despedimento colectivo por caducidade, sen prexuízo, se for o caso, da posibilidade de iniciar un novo procedemento.

Artigo 48. *Comunicación da decisión de despedimento colectivo no ámbito da Administración local.*

1. Nos procedementos que afecten o persoal laboral das entidades que integran a Administración local ou entes ou organismos dependentes delas, estes comunicarán á autoridade laboral competente o resultado do período de consultas. Se se tiver atinxido acordo, trasladará á dita autoridade unha copia íntegra. En todo caso, comunicará aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión sobre o despedimento colectivo que realiza, actualizando, se for o caso, os aspectos da comunicación a que se refire o artigo 37. A comunicación que proceda realizarase no prazo de quince días contados desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, acompañada da documentación correspondente ás medidas sociais de acompañamento que fosen acordadas ou ofrecidas e o plan de recolocación externa nos casos en que proceda polo número de traballadores afectados.

2. Transcorrido o prazo a que se refire o número anterior sen que o ente, organismo ou entidade pública afectados comunicase a decisión de despedimento colectivo, producirase a terminación do procedemento de despedimento colectivo por caducidade, sen prexuízo, se for o caso, da posibilidade de iniciar un novo procedemento.

Disposición adicional primeira. *Documentación nos procedementos por despedimentos colectivos que inclúan traballadores de cincuenta ou máis anos.*

Cando no despedimento colectivo se dean as circunstancias establecidas no número 1, alíneas a) e b) da disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, sobre despedimentos colectivos que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos en empresas con beneficios, a empresa deberá incluír na documentación que deba achegar á autoridade laboral, ademais da indicada no artigo 6, a seguinte documentación:

a) A relación dos códigos de conta de cotización da empresa que inicia o procedemento e, se for o caso, do resto das empresas que conforman o grupo de empresas, con mención do número de traballadores adscritos a cada unha delas no momento da comunicación do inicio do procedemento, con independencia do tipo de contrato ou de que traballen a xornada completa ou a tempo parcial.

b) A relación dos contratos de traballo que se extinguisen nos tres anos inmediatamente anteriores á data da comunicación do inicio do procedemento por iniciativa da empresa ou empresas pertencentes ao mesmo grupo, en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores. En todo caso non se incluírán nesta relación os contratos de traballo cuxa extinción se producise con anterioridade ao 27 de abril de 2011.

c) En todo caso, incluírase a documentación a que se refiren os números 2 e 5 do artigo 4, con independencia da natureza das causas do despedimento colectivo e de que as empresas do grupo de que forme parte a empresa que inicia o procedemento teñan a mesma actividade, pertencan ao mesmo sector de actividade ou teñan saldos debedores ou acredores con ela.

Disposición adicional segunda. *Tratamento electrónico dos procedementos.*

En cumprimento do artigo 35 da Lei 11/2007, do 22 de xuño, de acceso electrónico dos cidadáns aos servizos públicos, as comunicacións contidas nos procedementos regulados neste regulamento poderán realizarse por solicitude da empresa por medios electrónicos; así mesmo poden xuntarse ao procedemento copias dixitalizadas de todos os documentos.

De acordo co artigo 27 da citada Lei 11/2007, do 22 de xuño, as comunicacións entre administracións públicas que se regulan neste regulamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos.

Igualmente, será na sede electrónica do Ministerio de Emprego e Seguridade Social onde se indicarán os sistemas ou medios electrónicos que poden utilizarse para comunicarse coa Administración.

Disposición adicional terceira. *Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público.*

De conformidade co establecido na disposición adicional vixésimo primeira do Estatuto dos traballadores, o previsto no título I, capítulo II deste regulamento será de aplicación ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes dunha ou varias administracións públicas e outros organismos públicos, sempre e cando se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado.

Para efectos de determinar se unha entidade se financia maioritariamente con ingresos, calquera que sexa a súa natureza, obtidos como contrapartida á entrega de bens ou á prestación de servizos, terase en conta que a entidade non estea clasificada como administración pública no inventario de entes do sector público estatal, autonómico ou local, de conformidade cos criterios de contabilidade nacional, de acordo coa información dispoñible no portal web do Ministerio de Facenda e Administracións Públicas.

En caso de que a entidade non figure no correspondente inventario, deberá xustificar a presentación ante o Ministerio de Facenda e Administracións Públicas da solicitude de inclusión.

Disposición adicional cuarta. *Procedementos que afecten persoal laboral que preste servizos na Administración militar.*

As competencias atribuídas neste real decreto á Inspección de Traballo e Seguridade Social serán exercidas, nos procedementos que afecten persoal laboral que preste servizos na Administración militar, conforme o disposto no Real decreto 2205/1980, do 13 de xuño, polo que se regula o traballo do persoal civil non funcionario nos establecementos militares.

Disposición adicional quinta. *Obriga de depósito dos acordos atinxidos no período de consultas que supoñan a inaplicación de condicións de traballo previstas en convenio colectivo.*

Cando no acordo alcanzado no período de consultas se inclúa a inaplicación do disposto no convenio colectivo en relación con algunha das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, a empresa deberá proceder en todo caso ao depósito do acordo de inaplicación, conforme o previsto na disposición adicional cuarta do Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Disposición transitoria única. *Traballadores computables para efectos da exhibibilidade do plan de recolocación externa.*

O previsto no artigo 9.5 respecto ao cómputo de traballadores cuxos contratos de traballo se extinguisen por iniciativa da empresa ou empresas do mesmo grupo por motivos non inherentes á persoa do traballador para os efectos da obrigatoriedade de engadir un plan de recolocación externa á documentación de iniciación do procedemento aplicarase exclusivamente respecto daqueles cuxos contratos de traballo se extinguisen a partir da entrada en vigor do real decreto que aproba este regulamento.