

REGLAMENTO 1483/2012 DE 29 DE OCTUBRE, REGULADOR DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Autor: Carlos Hugo Preciado Domènech

Magistrado especialista del Orden Social; TSJ Catalunya

ÍNDICE

I.- Introducción	3
II.- Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	5
2.1.- Procedimiento de despido colectivo	5
2.1.a.- Objeto del procedimiento	5
2.1.b.- Iniciación del procedimiento	7
2.1.c.- Período de consultas	12
2.1.d.- Finalización del procedimiento	19
2.2.- Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	22
2.2.a.- Objeto y régimen jurídico del procedimiento	22
2.2.b.- Iniciación del procedimiento	27
2.2.c.- Período de consultas	29
2.2.3.- Finalización del procedimiento	31
2.3.- Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada	33
2.3.a.- Competencia	33
2.3.b.- Legitimación e Interlocución en el periodo de consultas	34
2.3.c.- Comisión negociadora de los procedimientos	35
2.3.d.- Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos	35
2.3.e.- . Archivo de las actuaciones por declaración de concurso	35
2.4.- Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante	36
III- Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor	36
IV.- Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público	39
4.1.- Procedimiento para el Sector Público que no sea Administraciones Públicas..	41
4.2.- Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores	42
4.2.1. Objeto del procedimiento	42
4.2.2.- Iniciación del procedimiento	44
4.2.3.- Período de consultas	48
4.2.4.- Finalización del procedimiento	49
Anexo: Tablas comparativas de los textos articulados del RD 801/11 y el RD 1483/12	51

I.- Introducción

El BOE de 30 de octubre de 2012 publica el nuevo Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, (RD 1483/12 de 29 de octubre), cumpliendo así la encomienda al Gobierno efectuada por el apartado segundo de la DF 19ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

El nuevo reglamento entra en vigor el 31/10/12 y deroga el anterior RD 801/11 de 10 de junio, que se dictó partiendo de la existencia de la autorización administrativa para extinguir o suspender colectivamente los contratos de trabajo o reducir jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas o por fuerza mayor (los antiguos Expedientes de regulación de empleo), acompañando a dicha derogación la de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del RD 801/11.

Si observamos la **sistemática del nuevo reglamento** se aprecian ya novedades sustanciales. Se estructura en tres Títulos, el primero dedicado a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (arts.1-30); el segundo dedicado a la extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor (arts.31-33); y el tercero, como novedad que implementa lo previsto en la DA 20ª del ET¹, contiene las normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público (arts.34-48).

Como **caracteres remarcables de esta nueva norma** podemos destacar:

-La **adaptación reglamentaria al nuevo sistema legal de despidos colectivos, suspensiones de contratos y reducciones de jornada** instaurado por el RD-Ley 3/12 y luego por la Ley 3/12, en que **desaparece la autorización administrativa previa**, pasando la autoridad laboral ahora a desempeñar un papel secundario de vigilancia y control del cumplimiento del período de consultas, mediador o asistencial, sin que pueda siquiera paralizar o suspender el procedimiento.

-La **regulación exhaustiva de la documentación a entregar en el período de consultas a los representantes de los trabajadores**, como medio para garantizar su participación en la auténtica negociación que se desarrolla en el período de consultas, que tiene por objeto alcanzar un acuerdo, que permita evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento.

-La **regulación detallada del período de consultas** que ahora, en tanto que pieza clave y núcleo esencial del procedimiento empresarial, aparece reglamentado minuciosamente, aunque con naturaleza dispositiva en cuanto a su desarrollo, calendario y finalización. No en vano, el art.124.2 b) y 124.11 LRJS prevé como causa

¹ La DA 20ª ET fue introducida por la DA 2ª del RD-Ley 3/12 y contiene la posibilidad de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público; definiendo, dentro del sector público, dichas causas de forma específica para las Administraciones Públicas.

de nulidad del despido colectivo la no realización del período de consultas, así como no entregar la documentación prevista en el art.51.2 y 51.7 ET.

- **La regulación de las medidas sociales de acompañamiento y del plan de recolocación externa**, reservando este último a los supuestos de despidos de más de cincuenta trabajadores. Dentro de las medidas sociales de acompañamiento se contemplan las de flexibilidad interna (recolocación, movilidad funcional, geográfica, modificaciones sustanciales) y, como novedad, se incluye de forma criticable por posible exceso reglamentario el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo del art.82.3 ET como posible medida social de acompañamiento.

- **La regulación específica de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que integran el Sector público sin ser Administraciones Públicas**, (art.3.1 RDL 3/11 de 14 de noviembre), a los que se aplica el procedimiento común del Título I del RD 1483/12 y las causas E.T.O.P son las comunes del art.51.1 ET y los que, **dentro del Sector público, son Administraciones públicas** (art.3.2 RDL 3/11), para los que las causas ETO (se excluyen las productivas) son específicas (DA 20ª.2 ET) y se establecen unas **normas específicas de procedimiento** (arts.35-48), que se refieren a:

- La definición peculiar de las causas económicas, técnicas u organizativas
- La decisión de despedir o la conclusión de acuerdos requiere un informe preceptivo y vinculante del órgano competente en el caso de la Administración General del Estado o Comunidades autónomas², cuando de los mismos puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio, sancionando la ausencia de dicho informe con la nulidad del acuerdo o decisión
- Las causas del despido deben estar relacionadas con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.
- En los criterios de prioridad de permanencia puede figurar respecto del personal laboral fijo el hecho de que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Una vez desgranadas las principales novedades, procederemos ahora al estudio del RD 1483/2012 de 29 de octubre (en adelante Reglamento), para lo cuál seguiremos la sistemática del propio Reglamento.

² art.47.2 RD 1483/12 En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

II.- Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

2.1.- Procedimiento de despido colectivo

2.1.a.-Objeto del procedimiento

El Reglamento mantiene el ámbito de aplicación del procedimiento empresarial de despido colectivo, que regula en sus arts.1 a 15 , limitándolo a la extinción de contratos de trabajo por causas ETOP dentro de los umbrales que fija el art.51.1 ET, e introduciendo las modificaciones operadas por la Ley 3/12 de 6 de julio .

Hay que enfatizar que el procedimiento previsto en los arts.1 a 15 del Reglamento es común a las extinciones de contratos derivadas de la extinción de la personalidad jurídica del empresario (art.30 Reglamento y art.49.1g) ET), así como a los despidos colectivos de personal laboral del Sector Público que no tengan la condición de Administraciones Públicas (art.34.3 Reglamento).

El procedimiento de despido colectivo será de aplicación cuando concurren dos requisitos:

1) **Númérico:** Que afecte a un número determinado de trabajadores en un período de 90 días. En concreto:

- a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2) **Causal:** Que concurren causas ETOP.

Cuando no concorra el requisito numérico pero sí el causal se aplica el art.53 ET, en relación con los arts. 120-123 LRJS.

En relación al requisito numérico: ni la Ley 3/12, ni el Reglamento, introducen novedades, por lo que continúa siendo de aplicación la doctrina jurisprudencial anterior y continúan las mismas reglas de cómputo que preveía el anterior reglamento (vid. art.1.1 Reglamento):

- A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, **se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento**, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada. La doctrina del TS ha precisado que **la unidad de cómputo es la empresa, y no el centro de trabajo** (STS 18/03/09)

- Para el **cómputo del número de extinciones** de contratos se tendrán en cuenta asimismo **cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario** en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.³

³ vid. SSTS 8/07/12, Rec 2341/2011 y de 3 julio 2012 JUR 2012/317404 solo podrán excluirse del cómputo numérico que lleva aparejada la calificación jurídica de despido colectivo, aquellas extinciones de contratos por tiempo o tarea determinados cuando la extinción se ha producido regularmente, pero en ningún caso cuando, como ocurre en el supuesto de autos, los despidos se han

Para terminar con el requisito numérico, en relación **al período de referencia** hay que decir que el período de los 90 días no presenta problemas cuando los despidos se hacen todos de una sola vez. Al contrario, cuando se producen varios despidos en diferentes tiempos, para determinar si se supera el umbral en el período de referencia hay que partir de que cada despido abre un nuevo período de 90 días que, computado hacia detrás y hacia delante del día del despido no puede superar el umbral, puesto que en tal caso, conforme al art. 51.1 último párrafo, sería nulos los despidos desde que se superen los umbrales.. Así lo entiende la reciente doctrina del TS en STS de 23 abril 2012. RJ\2012\8524⁴ y la jurisprudencia menor⁵

En cuanto a la **definición de las causas**: el Reglamento sigue la misma doble inspiración de la ley 3/12: por un lado **priva a las causas de todo fin referencial** y por otro **intenta precisar el hecho causal ejemplificativamente** y definiendo parámetros como la "persistencia", en la disminución de ingresos ordinarios o de ventas. Se pretende así por el Reglamento igual que por la Ley evitar "juicios de oportunidad", por los Jueces, algo que constitucionalmente es, cuanto menos, cuestionable, desde el prisma de la tutela judicial efectiva (art.24.1 CE) y el derecho fundamental al trabajo, en su contenido esencial a no ser despedido sin justa causa (art.35.1 CE)⁶. Sin embargo esta conversión del despido en algo meramente causal, que mira al pasado, sin ninguna justificación o sustento en un fin constitucionalmente legítimo (mantenimiento viabilidad de la empresa o empleo) es una que línea legislativa ha sido asumida acriticamente por algunos tribunales⁷, y que pretende evitar todo juicio de

llevado a cabo antes de la finalización de la obra, no pudiendo excluirse tampoco cuando la naturaleza de los contratos, por haberse realizado en fraude de ley, no era temporal sino indefinida .

(Vid. SSTSJ Catalunya núm. 4310/2011 de 16 junio AS 2011\1929; STSJ de Cataluña, de 19-7-1995 (AS 1995, 3118));"la doctrina judicial ha señalado que computan las extinciones contractuales de todos los trabajadores, con independencia de la modalidad contractual a que estén sujetos (indefinidos o temporales, a tiempo total o a tiempo parcial, a domicilio o presenciales, formativos o comunes, ordinarios o especiales), con las únicas excepciones de los altos cargos directivos y de los trabajadores temporales cedidos por las empresas de trabajo temporal

⁴ STS 23 abril 2012 el cómputo debe hacerse por periodos "sucesivos" de noventa días, lo que supone que no cabe un cómputo variable (cambiable o movable) del periodo de noventa días, sino que debe fijarse un día concreto para determinar el día inicial y el final de cada periodo con la particularidad de que el día final de un periodo constituye el "dies a quo" para el cómputo del siguiente. Si ello es así, la solución no puede ser otra que la apuntada: el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer periodo de noventa días y el inicial del siguiente.

⁵ STSJ Catalunya, núm. 4406/2011 de 21 junio AS 2011\1881, STSJ Catalunya núm. 2060/1996 de 29 marzo AS 1996\650; STSJ Catalunya núm. 7013/1996 de 30 octubre AS 1996\4816; STSJ Catalunya de 1995, nº 4390/95; AS 1995\3118 ; STSJ Catalunya a núm. 8364/2009 de 17 noviembre AS 2009\3100; STSJ Catalunya núm. 9145/2008 de 5 diciembre JUR 2009\131859 y más recientemente STSJ Catalunya recurso nº 2492/2011

⁶ Desde la lectura del Convenio nº 158 OIT, hay que partir de 2 reflexiones

1) Que **la mera concurrencia de la causa no justifica por sí misma la terminación del contrato**, pues el art.9.3 del Convenio bº 158 OIT habla de un examen sobre si las causas son suficientes para justificar la terminación. Es decir la **causa debe existir, ser invocada y ser suficiente para justificar la terminación**

2) Que **la legislación nacional puede modular la medida en que los órganos judiciales pueden decidir sobre si las causas son suficientes** para justificar la terminación, **pero no pueden suprimir ese examen de suficiencia**, pues el art.9.1 del Convenio les faculta para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

Pues bien, en la Exposición de motivos de la Ley 3/12 el legislador declara expresamente la voluntad de sustraer del control judicial toda referencia a la finalidad y ceñir ese control a unos hechos "la causa".⁶

La limitación del examen a la concurrencia de la causa obviando su justificación, que ha desaparecido del art.51 ET, pues ahora nos se exige ningún fin constitucionalmente legítimo, como la necesidad de mantener o mejorar la viabilidad de la empresa, su volumen de empleo, la competitividad..., hace que este precepto tenga un difícil encaje constitucional, ya que el **derecho a no ser despedido sin justa causa (art.35 CE y SSTC 22 /1981, de 2/Julio, FJ 8; y 192/2003, de 27/Octubre , FJ 4)se ve reducido en su contenido esencial al derecho a no ser despedido sin causa** y, por otro lado, se constata un desajuste claro en el ámbito de la *cognitio* que el legislador nacional impone al Juez en relación con aquél a que el Estado español se ha comprometido (art.96.1 CE y art.5 CC), debiendo prevalecer el Tratado sobre la ley que le contraviene, por tener aquél superior rango jerárquico que ésta⁶.

Sobre este punto hay que remitirse al voto particular de la STSJ Catalunya nº 7278/2011de 14 de noviembre de 2011 (Rec 3505/2011)

⁷ SAN núm. 106/2012 de 28 septiembre JUR 2012\324484, cuando afirma "La parte demandante cuestiona la viabilidad futura de la demandada por la merma de trabajadores a consecuencia de la medida extintiva.

Hay que advertir que el legislador ha suprimido en el art. 51 ET (RCL 1995, 997) semejante proyección de futuro, y ha desvinculado la causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo. Ya "no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa"; "la justificación del despido ahora es actual" (A. Desdentado Bonete). El cómo afecten las extinciones al devenir de la organización productiva a partir de las mismas es una cuestión de estrategia empresarial que

proporcionalidad de la medida por parte de los Jueces. Sin embargo, el fraude de ley y el abuso de derecho en el despido, como causas de su nulidad (vid art.124.2 y 124.11 LRJS), habrán de introducir forzosamente, como no podía ser de otra manera, **el juicio de proporcionalidad y la finalidad del despido** como núcleos constitutivos de tales conceptos jurídicos indeterminados y comunes a todo el Ordenamiento (arts.6.4 y 7 CC)

En relación a las **causas económicas**: El Reglamento las define igual que la Ley 3/12: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Igual que la ley, el Reglamento suprime toda referencia a que las mismas puedan afectar a su viabilidad o capacidad de mantener el volumen de empleo; precisando que la disminución de ingresos ha de referirse a los ordinarios y añadiendo como causa económica la disminución persistente del nivel de ventas. Por otro lado, Se presume la persistencia (parece que "iuris et de iure", por la expresión "en todo caso"), cuando la disminución de ingresos ordinarios o de ventas se da durante 3 trimestres consecutivos y se establece como término de comparación el mismo trimestre del año anterior .

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;

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

En la definición de las causas productivas se añade por la Ley 3/12 y el Reglamento en relación al redactado del RD-Ley 3/12, los cambios en el modo de organizar la producción, expresión tautológica con causas productivas que no aclara ni precisa en nada su concepto.

2.1.b.-Iniciación del procedimiento

En los arts.2 a 6 del Reglamento se regula el inicio del procedimiento, detallando la comunicación del inicio por el empresario, su contenido y destinatarios(art.2); la documentación común a todas las causas (art.3); y las específica de las causas ETOP (art.4 y 5); así como la comunicación del inicio a la Autoridad Laboral (art.6).

Lo primero que destaca de esa regulación es que se suprime la iniciación del procedimiento mediante solicitud (art.5 RD 801/11), en coherencia con la supresión de la autorización administrativa que lo finalizaba. Ahora, dada la mera función de vigilancia y control de su regularidad del procedimiento por la Autoridad laboral, **basta la mera comunicación de la apertura del período de consultas** con el contenido

exigiría un juicio de oportunidad relativo a la gestión de la empresa que el legislador expresamente desea erradicar de la labor de supervisión judicial (Exposición de Motivos Real Decreto-Ley 3/2012

previsto y la documentación correspondiente. Esta mutación de la naturaleza del procedimiento, que pasa de un procedimiento de autorización a un procedimiento de control, con facultades de recomendación y mera advertencia, se evidencia también en el trámite de subsanación de defectos de la solicitud (ahora comunicación), que se contempla en el art.6.4. En efecto, ahora la advertencia de la autoridad laboral respecto de los defectos de la comunicación no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento; sin que la no subsanación de tales defectos, como ocurría con el antiguo art.5 RD 801/11, suponga el archivo por desistimiento del procedimiento, que continuará a pesar de los defectos advertidos, sin perjuicio de que los mismos (ej, no entrega de la documentación) tengan su trascendencia en la calificación judicial del despido (vid art.124.11 LRJS).

Otro aspecto a destacar del Reglamento es el enfático **esfuerzo en regular pormenorizadamente la documentación que hay que adjuntar a la comunicación inicial**. Ello es así por dos motivos:

- 1) Dicha documentación garantiza la información suficiente a los representantes de los trabajadores (en adelante RRTT) para desarrollar la negociación en el período de consultas⁸
- 2) La falta de dicha documentación comporta la nulidad del despido (art.124.11 LRJS) y su insuficiencia puede comportar mala fe o fraude en la negociación, que también puede ocasionar también nulidad (art.124.11 ET)⁹

Partiendo de ello, el Reglamento establece una documentación común a todos los procedimientos y una documentación específica, en función de la causa/s alegada/s.

En relación a la **documentación común a todos los procedimientos** de despido colectivo el Reglamento (art.3), regula el **contenido de la comunicación de inicio** del período de consultas para todos los despidos colectivos, que coincide con la prevista en el pfo.2 del apartado 2 del art.51 ET, con el único añadido respecto de la ley de imponer que cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, la información relativa al nº clasificación profesional de los trabajadores afectados la información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma

En coherencia con la supresión legal de toda referencia a la justificación y finalidad del despido, **desaparece del Reglamento toda mención a la justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y las finalidades correspondientes** de preservar o favorecer la posición competitiva o de prevenir una evolución negativa de la empresa.

El Reglamento **impone la obligación de fijar un período previsto para realizar los despidos**¹⁰, aunque cuestionablemente no se imponen topes temporales, siendo el límite el abuso de derecho, que al ser un criterio jurídico indeterminado habrá que aplicar caso por caso

⁸ Vid. objetivo tercero del RD 1483/12 de 29 de octubre.

⁹ STSJ Catalunya núm. 13/2012 de 23 mayo AS 2012\1049

¹⁰ (art.3 Reglamento en relación con el art.51.2pfo2º b) ET)

Una novedad importante es la **desaparición de la obligación de fijar una relación nominativa de trabajadores afectados**,¹¹ ahora sólo hay que determinar el número y clasificación de los afectados, el número y clasificación de los empleados habitualmente el último año y los criterios seguidos para designar a los afectados. Probablemente se pretenda con esta novedad facilitar las negociaciones ocultando de la identidad de los afectados.

El Reglamento impone la obligación de **acompañar una memoria explicativa de las causas del despido y un plan de recolocación externa** en su caso, suprimiéndose los antiguos planes de acompañamiento social para empresas de 50 o más trabajadores, en consonancia con lo previsto en el art 51.2, pfo 4º ET. Ahora, el antiguo plan de acompañamiento social (art.8 RD 801/11) se ve sustituido por las medidas sociales de acompañamiento (MSA), previstas en el art.8 del Reglamento y por el Plan de Recolocación externa (PRE) (art.9), cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores.

Para terminar con la documentación común a todo despido, se establece en el art.3.3 del Reglamento la **obligación de la solicitud del informe previo a las reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, temporales o definitivos y reducciones de jornada**. (art.64.5 a y b) ET).¹² lo que refleja -respecto de la reducción de jornada- un error del redactor de la norma, puesto que el art.3.3 Reglamento se incardina en el seno del procedimiento de despido y no se aplica a las reducciones de jornada, respecto de las cuales hay que estar a lo que dispone el art.17.3 del Reglamento, que contiene idéntica remisión a los arts. 64.5 a y b ET¹³.

Examinemos ahora la **documentación en los despidos colectivos por causas económicas** (art.4), de la que cabe destacar:

- Ha de incluir la memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda la situación económica negativa, sin que sea preciso que se documente que la misma pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y sin ser preciso que se justifique la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa.

- Se mantiene sustancialmente la **documentación a presentar para acreditar los resultados económicos** de la empresa¹⁴, concretamente:

- Cuentas auditadas 2 últimos ejercicios económicos y en empresas no sujetas a obligación de auditoría, la declaración de la representación de la empresa sobre la exención e auditoría. Todo ello con el contenido que detalla el art.4.2 del Reglamento¹⁵

¹¹ vid art.8c) RD 801/11 y 3 RD 1483/12

¹² Art. 64.5 ET: "El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada

¹³ En cuanto a los derechos de información, consulta y participación, véase la Directiva 2002/14

¹⁴ vid art.6 .2 RD 801/11

¹⁵ Las Cuentas anuales están integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento

- En el caso de **pérdidas previstas** se mantiene la obligación de informar sobre los **criterios utilizados** y la necesidad de presentar un **informe técnico**. En el informe técnico hay que **precisar de la naturaleza permanente o transitoria de la previsión de pérdidas**, en contraste con la anterior obligación de informar sobre su carácter y evolución (art.6.2 RD 801/11) y se suprime que tal carácter permanente o transitorio se dirija a justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. **El carácter permanente o transitorio de las pérdidas previstas** tiene su relevancia, puesto que si las pérdidas previstas son transitorias **no justificarán la decisión extintiva, mientras que sí justificarían medidas de flexibilidad interna**, como así se desprende de la información a adjuntar en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos, que ha de dirigirse a acreditar que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. (vid art.18.2 Reglamento).

En coherencia con las novedades introducidas por la Ley 3/12, el apartado 4 del art. 4 contempla **la documentación a aportar en los casos de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas**, que consiste en:

- documentación fiscal o contable sobre nivel de ingresos ordinarios o ventas los 3 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del procedimiento.
- la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Así mismo, el art.4.5 del Reglamento regula la **documentación en caso de grupos de empresas**, que conforme a la SAN 25 junio 2012 se refiere a grupos de empresas , no necesariamente patológicos¹⁶. En este sentido, se suprime el requisito de que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad¹⁷, para exigir las cuentas anuales e informe de gestión de la sociedad dominante, bastando ahora que existan saldos deudores o acreedores de la dominante con la que inicia el procedimiento de despido colectivo. En el caso de grupos de empresas en que no haya obligación de efectuar cuentas consolidadas, deben acompañarse la documentación económica de las demás empresas del grupo, como ya preveía el antiguo reglamento¹⁸

En cuanto a la **documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción**.(art.5), caben destacar las siguientes novedades:

- Se mantiene la obligación de aportar memoria explicativa de las causas TOP.
- Se suprime la referencia a la justificación de la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir la evolución negativa, mejorar su situación y favorecer su posición competitiva
- Se mantiene el contenido de los informes técnicos que acrediten la concurrencia de causas TOP y su definición, coincidente con la prevista en el art.51.1, pfo4º ET, por lo que en las causas organizativas se contempla la ejemplificativa y nada clarificadora definición de "modo de organizar la producción", introducida por la Ley 3/12, que no se contemplaba en la legislación de urgencia (RD-Ley 3/12).

¹⁶ SAN núm. 106/2012 de 28 septiembre JUR 2012\324484 , que con cita de la STSJ Cataluña 23-5-12 (AS 2012, 1049) , que otorga legitimación activa del grupo de empresas para instar el despido colectivo, al tratarse de un grupo a efectos laborales y ser la negociación a nivel global más garantista;

¹⁷ vid art.6.4 RD 801/11

¹⁸ vid. art.6.4 RD 801/11

Para hacernos una idea de la importancia procedimental y luego procesal que supone la completa entrega en el momento oportuno de la documentación a los RRTT haremos un breve **repaso de las recientes sentencias recaídas al respecto, y que se referían a los entonces vigentes arts. 6 a 8 del RD 801/11**, que regulaban la documentación en cuestión, como ahora hacen los arts. 3 a 5 del Reglamento

-En los casos de **grupos de empresas** éstas están obligadas a presentar las cuentas del grupo como prueba de la causa económica (SAN núm. 91/2012 de 26 julio 2012. AS\2012\1678)

-Por otro lado se ha estimado el **incumplimiento empresarial de la obligación de aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios, al haber presentado unos simples estados intermedios del balance de situación sin firma de los auditores**, estando en su poder las cuentas formuladas y auditadas por lo que existe falta de prueba de las causas económicas, organizativas y de producción alegadas, (Vid. STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia núm. 542/2012 de 11 julio 2012. AS\2012\1775)

-Tanto los **grupos de empresas mercantiles como los laborales con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañar las cuentas anuales e informe de gestión consolidados** de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías y si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante (Vid STSJ Madrid (núm. 601/2012 de 25 junio 2012. AS\2012\1773

-Procede acordar la **nulidad del despido** (con la redacción dada al art.124 LRJS por el RD-ley 3/12) en caso de **incumplimiento empresarial de la preceptiva entrega de documentación económica y del informe técnico, tanto a los representantes de los trabajadores en el período de consultas, como en la vía judicial** (STSJ Madrid (núm. 584/2012 de 22 junio 2012. JUR\2012\251436)

-Se declara la **nulidad del despido** (con la redacción dada al art.124 LRJS por el RD-ley 3/12) por la **insuficiencia de la memoria explicativa y por falta de aportación de la documentación obligatoria exigida** (STSJ Madrid núm. 415/2012 de 30 mayo 2012. AS\2012\1672)

Para terminar con la fase de iniciación del procedimiento, ésta concluye con **comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral** (art.6).

En efecto, el empresario comunica a la autoridad laboral simultáneamente con los RRTT la iniciación del procedimiento, remitiendo:

- copia de la comunicación a los RRTT

- documentación común a todos los despidos colectivos
- documentación en función de la causa ETOP.
- copia del escrito solicitando informe a los RRTT

Se mantiene la obligación de remitir información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores *ad hoc*

Una vez recibida la comunicación, la **autoridad laboral da traslado de la documentación** y de la información siguientes:

- copia de la comunicación a los RRTT
- documentación común a todos los despidos colectivos
- documentación en función de la causa ETOP.
- copia del escrito solicitando informe a los RRTT
- información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores *ad hoc*

Esa documentación e información se remiten a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social TSS y a la Entidad gestora del desempleo

En el caso de que el despido incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

En relación al trámite de subsanación de defectos que contemplaba el antiguo art.5.2 RD 801/11 se suprime y se sustituye por una advertencia de la autoridad laboral, de oficio o a instancia de la ITSS de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos, con especificación de los mismos sin que dicha advertencia paralice o suspenda el procedimiento, a diferencia del antiguo reglamento en que, transcurrido el plazo para subsanar, se tenía por desistido del expediente al empresario.

Para concluir, la falta de competencia de la autoridad laboral no da lugar a la declaración de improcedencia sino al traslado a la competente con comunicación del mismo al empresario y a los RRTT

2.1.c.- Período de consultas

El período de consultas, cuyo desarrollo se halla regulado en los arts.7 a 11 del Reglamento, es el eje central sobre el que gira todo el procedimiento empresarial; de ahí la preocupación del legislador por su regulación, que se ha detallado más aún en sede reglamentaria, en consonancia con la importancia que le confiere la Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 1998 (vid art.2).

El objeto del período de consultas es llegar a un acuerdo (art.7.1 Reglamento), y en función de tal objeto habrá de valorarse la actitud y posturas de las partes a fin de determinar si la negociación está informada por la buena fe, pues el deber de negociar de buena fe se impone a ambas partes por el art.51.2 pfo. 8 ET .

En cuanto al **contenido del período de consultas** es preciso resaltar que tiene la naturaleza de **mínimo de derecho necesario** y comprende la posibilidad de reducir o evitar los despidos, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento (art.8 Reglamento), tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Hay que entender que la ausencia de alguno de los componentes del contenido mínimo en las negociaciones, o la negativa reiterada de la empresa a negociar sobre todo o parte de ese contenido mínimo del período de consultas, ha de entenderse como la conversión del mismo en un mero formalismo incompatible con la finalidad de la ley y que supone la inexistencia del período de consultas a los efectos previstos en el art.124.11 LRJS (nulidad del despido)

Como novedad respecto del contenido, hay que destacar que **se elimina del mismo toda cuestión relativa a las causas motivadoras del expediente (art.11 RD 801/11 y art.7 Reglamento)**. Ello se debe a que el legislador primero (art.51.2.1 ET) y el ejecutivo después (art.7 Reglamento) han pretendido plasmar literalmente el contenido del período de consultas previsto en el art.2 de la Directiva 98/59¹⁹, sin que en el mismo figure la negociación sobre las causas que, sin embargo es **un contenido mínimo de la documentación que ha de aportar el empresario** (arts.3.1a), 4 y 5 Reglamento) pues, como es lógico, los RRTT no podrán aportar soluciones constructivas si desconocen en toda su extensión las causas que motivan la decisión de despedir. Por tanto, es dable concluir, como hace la SAN núm. 61/2012 de 28 mayo AS 2012\1050 que las causas alegadas por la empresa forman parte del objeto de las consultas²⁰

Otra novedad importante, viene dada por **la exclusión del período de consultas de las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa, lo cuál es coherente si tenemos en cuenta que tales finalidades desaparecen de la justificación de los despidos y de que** las mismas se anudaban al Plan de acompañamiento social (art.9 RD 801/11), que ha desaparecido como tal. Ahora hay que estar a lo que disponen los arts.8 y 9 del Reglamento, que contemplan "medidas sociales de acompañamiento", como recolocación, formación o reciclaje para mejora de la empleabilidad, que se precisan en el art.8 del Reglamento el Plan de recolocación externa, cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores.

¹⁹ Directiva 2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

²⁰ SAN núm. 61/2012 de 28 mayo AS 2012\1050 *El período de consultas se constituye, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva, garantizada por los arts. 28.1 y 37.1 CE, que tiene unas finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos, habiéndose entendido por la jurisprudencia, por todas STS 30-06-2011 (RJ 2011, 6097) , rec. 173/2010 y 18-01-2012 (RJ 2012, 3623) , rec. 139/2011 , que es requisito constitutivo para que la negociación en el período de consultas pueda alcanzar sus fines, que los representantes de los trabajadores dispongan de la información pertinente, entendiéndose como tal la que les permita analizar razonablemente la concurrencia de las causas, así como evitar o limitar la medida, atenuando, en su caso, sus consecuencias y efectos, siendo exigible, del mismo modo, que la negociación sea efectiva, garantizándose como tal aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, independientemente de que las negociaciones alcancen un buen fin, como hemos mantenido en SAN 25-11-2009, ROJ 5105/2009 .*

Como garantía de la negociación informada y del respeto a la buena fe, el art.7 del Reglamento impone a la empresa que los RRTT disponga de la documentación al inicio del período de consultas .

En relación al contenido del período de consultas, destacan dentro del desarrollo del de mismo las **Medidas sociales de acompañamiento (MSA) (art8) , el Plan de recolocación externa (PRE) (art.9)**

Las MSA se establecen en todas las empresas y tienen por finalidad conseguir un acuerdo entre RRTT y empresario. Téngase en cuenta que ha desaparecido el antiguo plan de acompañamiento para empresas de más de 50 trabajadores (art.9 RD 801/11) que ya no forma parte de la documentación obligatoria al inicio del período de consultas.

Ahora las medidas se establecen a efectos ejemplificativos, como medios de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias.

Sin embargo, como novedad, se introduce, en desarrollo del art.51.10 ET el Plan de recolocación externa en el art.9 del Reglamento, como documentación exigible en despidos de más de 50 trabajadores.

En la regulación de las MSA se distingue entre las dirigidas a evitar o reducir los despidos, por un lado; y las dirigidas a atenuar sus consecuencias.

Medidas para evitar o reducir los despidos:²¹

Coinciden prácticamente todas con las del antiguo Plan de acompañamiento y podemos caracterizarlas diciendo que se trata de **medidas de flexibilidad interna** (recolocación, movilidad funcional, geográfica, modificaciones sustanciales, inaplicación de Convenio) **listadas de forma no exhaustiva y que pretenden evitar o reducir despidos** acudiendo a la modificación de las condiciones contractuales en perjuicio del trabajador. Así mismo, se incluyen medidas de formación y reciclaje profesional

Como **novedad destacable y criticable** dentro de las MSA en relación al antiguo PAS, cabe citar la **inaplicación de CCol del art.82.3 ET**²², **lo cuál puede ser inconstitucional, y contrario al principio de jerarquía normativa** por varias razones. En cuanto a la inconstitucionalidad del art.82.3 ET, que se contempla en el Reglamento como MSA, viene dada por atentar contra el derecho a la negociación colectiva (art.37.1 CE) y la fuerza normativa de los CCol (Art.37.2 CE), vulneraciones se confirman con el nuevo Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la Comisión consultiva Nacional de Convenios colectivos, a la que otorga facultades decisorias sobre condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo estatutario, en consonancia con lo previsto en el art.82.3 ET. En este sentido la doctrina del TC es clara, y se manifestó ya en la STC 92/92 de 11 de junio en que dejó claro que: "*El art. 37.1 C.E.*

²¹ Art. 8 Reglamento: "... entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados

*reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendado al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (STC 58/1985, fundamento jurídico 3.). Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a la regulación que el Estado establezca (STC 210/1990), dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación (art. 3.1 L.E.T.), lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido a las normas de superior rango jerárquico (SSTC 58/1985, 177/1988 y 171/1989), la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, **no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 C.E.**"*

Por consiguiente, sería contraria al art. 37.1 C.E. una interpretación del art. 41.1 E.T. que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas y reguladas en un convenio colectivo vigente."

La segunda cuestión es que el **Reglamento puede incurrir en exceso al incardinar dentro del proceso de despido colectivo el de inaplicación de Convenio**, cuando ello no está previsto en el ET (ni en su art.82.3 ni en su art.51). Tengamos en cuenta, que la DF 19ª de la Ley 3/12 , faculta para desarrollar reglamentariamente con especial atención lo previsto en la Ley 3/12 sobre los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

Por tanto, tratándose de un reglamento de desarrollo, no puede mezclar medidas articuladas en diversos procedimientos (art.82.3 y art.51.1ET), con diversas causas²³ y presupuestos y con diversas consecuencias en un sólo procedimiento, el de despido colectivo, pues de esta forma, la discordancia entre la Ley y su Reglamento es de tal contundencia que pone de manifiesto que la disposición de desarrollo se ha producido con exceso de poder [«ultra vires»], inviabilizando ese patente desencuentro cualquier interpretación del texto reglamentario que resultase conciliadora con la norma a desarrollar, de manera que hemos de concluir afirmando la nulidad y consiguiente inaplicación del texto reglamentario, por imponerlo así los arts. 117.1 CE²⁴.

Medidas para atenuar las consecuencias de los despidos:

Reingresos preferentes, recolocaciones externas, formación o reciclaje y promoción del empleo por cuenta propia son las medidas que prevé el art.8.2 del Reglamento para atenuar las consecuencias de los despidos.

En este ámbito, como novedad, se establece una medida de reingreso preferente en vacante del mismo o "similar" grupo profesional, dentro de un plazo que se estipule (no se fija mínimo ni máximo). Se crea aquí una suerte de excedencia forzosa con derecho

²³ En la inaplicación de convenio se exigen 2 trimestres consecutivos de pérdidas frente a los 3 que se exigen en el despido colectivo.

²⁴ STS 28 octubre 2009 RJ 2010/67

de reingreso preferente que no se contempla en la ley, por lo que podríamos hablar también de ultra vires, en el sentido apuntado más arriba.

En segundo lugar, las medidas de recolocación externa se establecen sin perjuicio del PRE del art.9 en caso de despido de más de 50 trabajadores y han de incluirse en la documentación del procedimiento.

Como novedad encomiable, se prohíbe que la promoción de empleo autónomo o en empresas de economía social pueda suponer la contratación no laboral o huída del contrato de trabajo fraudulenta respecto de los mismos trabajadores despedidos.

En relación al novedoso **Plan de recolocación externa** (art.9 Reglamento), el mismo no es sino el desarrollo reglamentario del art.51.10 ET, previsto para los casos de despidos de más de 50 trabajadores en cuyo caso debe incluirse en la documentación adjunta a la comunicación de inicio del procedimiento el PRE para los trabajadores afectados a través de empresas de recolocación. A efectos de cómputo del nº de despedidos se incluye toda extinción por iniciativa de la empresa por motivo no inherente a la persona del trabajador (excepto extinción legal fraudulenta de contratos temporales no fraudulentos) , producida en los 90 días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

El contenido del PRE es un mínimo de derecho necesario y se refiere a medidas de

- intermediación
- orientación
- formación
- atención personalizada

Este contenido es concretable o ampliable durante el período de consultas, pero debe estar redactado definitivamente a su fin.

Veamos ahora el **procedimiento y cronograma del período de consultas**.

En este capítulo, una destacable novedad del Reglamento es que se **precisa y detalla el calendario de reuniones, regulando el número de reuniones e intervalos entre las mismas, como norma dispositiva para las partes, que pueden modificarlo**.

De esta forma el calendario legal, salvo pacto en contrario, debe observar las siguientes reglas:

- **La primera reunión:** plazo no inferior a 3 días desde entrega comunicación apertura del período de consultas, con independencia del tamaño de la empresa
- **La duración, el número de reuniones y los intervalos entre las mismas depende del tamaño de la empresa.**
 - Empresas con menos de 50 trabajadores: el período de consultas no puede superar los 15 días y debe haber un mínimo de 2 reuniones separadas por intervalo no superior a 6 días y no inferior a 3
 - Empresas con 50 o más trabajadores: el período de consultas no puede superar los 30 días y debe haber un mínimo 3 reuniones separadas por intervalo no superior a 9 días y no inferior a 4

En cuanto a **la finalización anticipada del período de consultas**, la misma puede producirse:

- a) cuando las partes alcancen un acuerdo.
- b) cuando estén de acuerdo en finalizarlo por no ser posible acuerdo, comunicándolo a la autoridad laboral.

Para concluir con el contenido y tramitación del período de consultas, se establece la **obligación de levantar acta de todas las reuniones**, que han de firmar todos los asistentes.

El reglamento regula las **actuaciones de la autoridad laboral (art.10) y el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art.11)**, reservándose a la autoridad laboral un papel tangencial, de vigilancia, control, asesoramiento o, incluso, mediación .

Veamos, en primer lugar, **las actuaciones de la autoridad laboral**.

Se regulan las actuaciones de la a. laboral durante el período de consultas, en desarrollo del art.51.2 pfo 9 ET, y se limitan, una vez privada de la autorización de los despidos, a un mero advertir o recomendar en relación a la efectividad de las consultas, sin que ello suponga paralización o suspensión del procedimiento.

En síntesis las facultades de la a. laboral son:

- velar por cumplimiento período de consultas
- formular advertencias y recomendaciones
- asistir mediante recomendaciones
- mediación

Como novedad, hay que destacar que se faculta a los RRTT para que se dirijan a la autoridad laboral a fin de que esta pueda formular recomendaciones o advertencias. (vid art.3.2 Directiva 98/59) y, en relación con estas recomendaciones o advertencias, se establece el deber del empresario de responder por escrito las advertencias o recomendaciones antes de terminar el período de consultas. (obligación que no impone la ley y que puede suponer un *ultra vires*)

Como cuestión no regulada por el ET se faculta a la a .laboral a efectuar "actuaciones de asistencia", como propuestas y recomendaciones sobre medidas de acompañamiento social y sobre el PRE.

Para terminar, también se faculta a la a. laboral para actuar como mediadora a petición de ambas partes, precisándose que las actuaciones de mediación y asistencia puede realizarse con apoyo de la ITSS

En relación con **las actuaciones de la ITSS** (art.11 Reglamento), se mantiene el informe preceptivo de la ITSS, con algunas novedades:

- A la ITSS se le da traslado de la documentación relativa a las medidas sociales de acompañamiento, al PRE y las actas de las reuniones del período de consultas firmadas por todos los asistentes.
- Se fija un plazo para librar informe por la ITSS: 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas

-El contenido del informe de la ITSS es en síntesis el que sigue:

Debe versar extremos la comunicación de la finalización del período de consultas, que se contemplan en el art.12 Reglamento; y que en síntesis son: el resultado del período consultas (acuerdo o decisión); actualización - en caso de que se hayan modificado fruto de las negociaciones- de los extremos previstos en el escrito de comunicación inicial (art.3.1 Reglamento),²⁵ las MSA, el PRE y las actas de las reuniones.

En apariencia desaparece del contenido del informe, en comparación con el art.12.2 del RD 801/11, el pronunciamiento sobre concurrencia de las causas ETOP, lo cuál no tiene mucho sentido y, probablemente, es fruto de la confusa redacción del art.11.2 del Reglamento, que se remite a la comunicación de finalización del período de consultas, prevista en el art.12.1 del Reglamento, precepto éste que, a su vez, se remite al art.3.1, haciendo así innecesariamente difícil constatar el contenido del informe de la ITSS.

La ITSS debe comprobar que la documentación presentada por el empresario es la exigible en función de la causa alegada y debe informar sobre el desarrollo del período de consultas (art.7 Reglamento)

Se mantiene como contenido del informe las medidas para evitar o reducir los despidos y las medidas para atenuar sus consecuencias, que ahora se engloban bajo las MSA (art.8 Reglamento); sin embargo, se elimina del contenido del informe la relación del despido con la continuidad y viabilidad de la empresa así como toda referencia al Plan de acompañamiento.

En caso de que exista acuerdo, la ITSS ha de informar si concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Sin embargo, de forma cuestionable, no se prevé que se informe de estos extremos en caso de falta de acuerdo.

Por otro lado, la ITSS ha de informar si tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones de desempleo

En cualquier caso, haya o no acuerdo, la ITSS ha de informar sobre la inclusión de la documentación común para el período de consultas; que no haya discriminación en los criterios de designación de los trabajadores afectados; sobre el cumplimiento del objeto, fin, calendario, reuniones (número y intervalos), plazos y actas del período de consultas, así como sobre el contenido de las MSA y del PRE, y el ajuste de éste a los requisitos del art.9 Reglamento

²⁵ (art.3.1 Reglamento) contiene los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo,

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

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

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.) Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

2.1.d.- Finalización del procedimiento

En la Sección IV del Capítulo I del Título I del Reglamento se regula la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo(art.12); las prioridades de permanencia en la empresa (art.13), la notificación de los despidos (art.14) y las acciones ante la jurisdicción social (art.15).

-Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo (art.12)

En el **período de la finalización del procedimiento es donde mayores diferencias observamos respecto de la normativa precedente**, en que el RD 801/11 distinguía en dos preceptos (art.14 y 15) la conclusión del p. consultas con y sin acuerdo. Ahora se regulan ambos supuestos en un solo precepto (art.12 Reglamento) y se sustraen de su contenido, en una buena decisión sistemática que contribuye a clarificar el texto, ciertas cuestiones que ahora se contemplan en las disposiciones comunes a los procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción jornada (vid arts.25-29 Reglamento), como por ejemplo la interlocución en el período de consultas (art.26), la composición de la comisión negociadora y el régimen de adopción de acuerdos (27 y 28), etc.

Una diferencia sustancial del nuevo Reglamento respecto del antiguo, viene dada por la desaparición de todo el contenido del antiguo art.15 RD 801/11 relativo a la conclusión del período de consultas sin acuerdo, en que resolvía la autoridad laboral si autorizaba o no el despido. Ello es lógico en atención al papel de mero control de la regularidad del período de consultas, apoyo y mediación que se reserva a la autoridad laboral.

En efecto, en coherencia con la nueva filosofía de decisionismo empresarial introducida por el RD-Ley 3/12, **el empresario se limita a comunicar a la autoridad laboral si hay o no acuerdo, y en este caso la decisión que haya adoptado de despedir, que corresponde exclusivamente de la empresa**, sin que la autoridad laboral pueda hacer otra cosa que recibir la comunicación y acudir al procedimiento de oficio, si lo considera oportuno, en los casos de conclusión del período de consultas con acuerdo, conforme al art.148.1b) LRJS. **En caso de falta de acuerdo, la comunicación de la decisión es simultánea a la autoridad laboral y a los RRTT.** Muestra de este cambio de un sistema de autorización administrativa de despidos a uno de decisión empresarial, es que quedan sin precepto de contenido comparable en el nuevo Reglamento los antiguos arts. 17 a 19 del RD 801 /11 que regulaban la declaración de improcedencia del despido por la autoridad laboral, indemnizaciones y plan de acompañamiento social, ejecutividad de las resoluciones administrativas, recursos frente a las resoluciones administrativas, etc.

A esa **comunicación de la finalización del período de consultas** se dedica el art.12 del Reglamento, que regula pormenorizadamente la documentación (MSA, PRE) e información (actas reuniones) a acompañar a la comunicación de finalización del período de consultas, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1 cuando regula la documentación común a todos los procesos de

despido y que puede lógicamente variar si el período de consultas ha supuesto un acuerdo para minorar o reducir los despidos o atenuar sus consecuencias lo cuál, qué duda cabe, incidirá en el número de trabajadores afectados, y demás circunstancias que han de constar en la documentación inicial como el periodo previsto para la realización de los despidos o los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Hay que enfatizar que **esta decisión de llevar a cabo el despido colectivo no es la misma que los despidos colectivos individuales**, que se han de realizar después de la comunicación de la decisión de despedir a la autoridad laboral y en un plazo diverso que ha de respetar un mínimo de 30 días desde la comunicación de la apertura del período de consultas hasta la fecha de efectividad de los despidos (art.14.2 Reglamento y art.4 Directiva 98/59), sin perjuicio del derecho al preaviso previsto de 15 días previsto en el art.53.1.c) ET, en relación con el art. 4.1 Directiva 98/59)

La **comunicación de finalización del período de consultas** y de la decisión o acuerdo adoptado se realizará **como máximo en el plazo de 15 días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. **Este plazo es de caducidad**, puesto, que conforme al art.12.4 si no se efectúa la comunicación dentro del mismo se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder a notificar los despidos individuales, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

La cuestión es **¿Qué ocurre si caducado el procedimiento de despido colectivo se procede a los despidos individuales?**

En este sentido, hay que interpretar que si producida la caducidad del procedimiento de despidos se procede por el empresario a notificar los despidos, éstos habrían de considerarse nulos por no haberse seguido el procedimiento del art.51.1 ET, conforme al art.124.13.c) que declara nulo el despido individual cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores; dado que en tales casos la caducidad del procedimiento invalida el período de consultas celebrado y obliga al empresario al reinicio del procedimiento, como exige el art. 14.4 del Reglamento.

Para concluir con la comunicación de finalización del art.12, hay que reseñar que **la autoridad laboral da traslado de la comunicación de la decisión empresarial a la entidad gestora de prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social**, si el despido incluye trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, a efectos de cumplir con la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, (vid art.51.9 ET y art.12.5 Reglamento)

-Prioridad de permanencia en la empresa (art.13)

En este punto hay que distinguir entre las prioridades legales por la fuente en que se regulan:

Prioridades de origen legal: El reglamento mantiene las prioridades de permanencia de los RRTT y los delegados LOLS, conforme a los arts. 51.5 y 68.b) ET y en el artículo 10.3 LOLS.

Prioridades de origen negocial: pueden derivar de Convenio Colectivo o de acuerdo en el período de consultas, incluyéndose, a modo de ejemplo trabajadores con cargas familiares, mayores de una edad, discapacitados ,etc.

En este sentido, el Reglamento mantiene el **deber de justificar por la empresa la afectación por el despido de trabajadores con prioridad de permanencia** en la comunicación de la decisión empresarial de finalización del período de consultas ²⁶.

Notificación de los despidos individuales: (art.14)

El reglamento sólo regula los plazos y, en cuanto al contenido, se remite al ET.

En este sentido, la notificación del despido individual se produce **tras la comunicación empresarial del despido colectivo**, y con un **mínimo de 30 días desde la comunicación del inicio de las consultas a la autoridad laboral**.

Dicha notificación no surtirá efecto y el despido será nulo si ha caducado el procedimiento, por transcurso de 15 días desde la última reunión del período de consultas y la fecha de comunicación de la decisión empresarial del despido colectivo (vid art.12.1 y 12.4 Reglamento)

Por otro lado, el **contenido de la notificación** se mantiene igual y consiste en el estatutariamente establecido (art.53.1 ET):

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c) , de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c) , del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Acciones ante la jurisdicción social (art.15)

²⁶ Vid art.16 RD 801/11 y art.13.3 Reglamento

Para concluir, en cuanto a las acciones del trabajador frente a los acuerdos y decisiones sobre despidos, el art.15 del Reglamento, de forma innecesaria y superflua (art.24 CE y art.4.2g) ET) se remite a la LRJS

Como novedad, se faculta al trabajador par accionar frente al incumplimiento de las MSA y del PRE, aunque no se aclara si dicha acción podría acumularse a la del despido, en los casos de medidas dirigidas a atenuar sus consecuencias (ej, se despide y se incumple la obligación de compensación de diferencias salariales con un nuevo empleo del art.8f) Reglamento), aunque a la vista del art.26.3 LRJS entendemos que no procede dicha acumulación pues se trata de cantidades distintas a las derivadas del "finiquito".²⁷

2.2.- Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

El capítulo II del Título I del Reglamento contiene el procedimiento previsto para adoptar las medidas propias de la flexibilidad interna

Distinguiremos sistemáticamente a efectos expositivos entre: el objeto y régimen jurídico del procedimiento (art.16); la iniciación del mismo (art.17-19), la tramitación del período de consultas (arts.20-1 a 20.5, 21 y 22) y la finalización del procedimiento (arts.20.6, 23 y 24)

2.2.a.- Objeto y régimen jurídico del procedimiento

Se contempla en el art. 16 del Reglamento el procedimiento de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas ETOP, conforme al art.47 ET, como **medidas de flexibilidad externa que pretenden dar respuesta a situaciones coyunturales** de la empresa, **sin que las mismas generen derecho alguno a indemnización. De este carácter coyuntural, deriva que** el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecúen a la situación coyuntural que se pretende superar. (art.16.3 Reglamento). Sin embargo, el **problema vendrá dado por la falta de mención de un límite temporal a la conyunturalidad**, ya que ello, aunque sea comprensible la flexibilidad buscada por el legislador, comportará que en los casos, no inhabituales, de que las medidas de reducción o suspensión no contribuyan a superar la situación económica negativa, lo siguiente en plantearse será un despido colectivo. De ser así, la empresa deberá justificar que el origen de la medida (causas ETOP) ha variado, puesto que de mantenerse la misma situación que cuando se acordó la suspensión o reducción de jornada, no existiría justificación razonable a la medida.

²⁷ Art. 26. 3 LRJS Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido.

Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas.

El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante

Sin embargo, en **tanto que medidas de flexibilidad externa, se acompañan de tres medidas de "seguridad"**, tendentes a paliar sus efectos perniciosos para los trabajadores: (arts.15 y 16 Ley 3/12, arts.208.2 y3 de la LGSS y 47.4 ET)²⁸ :

1) Tales situaciones **se consideran situación legal de desempleo** , (art.208.2 y3 y 203.2 LGSS)

2) Se establece el **derecho a la reposición de la prestación de desempleo** percibida por la reducción de jornada o suspensión del contrato si después se produce la extinción del mismo con un máximo de 180 días y, en fin,

3) Se impone el deber de promover el **desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados** cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad (art.47.4 ET)

Concluyendo, en tanto que medidas de seguridad externa que son, la reducción de jornada o la suspensión del contrato no se contemplan como medidas sociales de acompañamiento (como sí ocurre con la movilidad funcional, movilidad geográfica o modificación sustancial (vid. art.8.1 Reglamento) en los casos de despido colectivo.

Veamos ahora, brevemente, el **régimen sustantivo de la suspensión del contrato y la reducción de jornada y su distinción de figuras afines**, que no se comprenden en el procedimiento de los arts. 16 y ss del Reglamento

La suspensión del contrato consiste en la cesación temporal de las obligaciones principales de las partes de prestar servicios y remunerarlos, manteniéndose el vínculo y las condiciones de la relación laboral intactas y teniendo derecho el trabajador al reingreso con reserva de puesto de trabajo y en las mismas condiciones al término del lapso temporal de suspensión. Se trata de una reducción temporal del volumen de empleo a través del contrato, que se suspende, perdiendo temporalmente su eficacia con mantenimiento del vínculo.

La reducción de jornada consiste en la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Esta figura es problemática en cuanto a su distinción con otras instituciones, como el contrato a tiempo parcial (art.12 ET) o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de origen contractual o convencional (arts.41 y 82.3 ET) , cuestión ésta en que la doctrina ya ha reparado²⁹ .

En síntesis, **podemos decir que la reducción de jornada del art.47 ET se distingue de la novación de contrato a tiempo completo a tiempo parcial por dos notas**: la voluntariedad, esencial en la novación e inexistente en la reducción y la temporalidad , existente en la reducción, y no en la novación.

²⁸ Téngase en cuenta que la DF 2ª del RD 1483/12 modifica el Art. 22 del RD 625/85 relativo a las normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.

²⁹ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio

La reducción de jornada de trabajo como medida de flexibilidad interna: articulación de los diversos instrumentos legales(1). Relaciones laborales, nº 19-20. Sección Doctrina, Octubre 2012; Año 28, tomo II, Editorial LA LEY

Por otro lado, **la reducción de jornada del art.47 se distingue de la modificación sustancial de jornada del art.41 o del art.82.3** en las siguientes circunstancias:

La primera diferencia que destaca es **la dirección en que pueden incidir** con la modificación, pues el art.47 sólo permite la reducción, mientras que el art.41 no se limita a la reducción, sino que permite también la ampliación.

La segunda diferencia es el "quantum" con que se afecta a la jornada, puesto que el art.47 lo sitúa entre un 10% y un 70% en la reducción, mientras que el art.41 sólo exige que la modificación sea sustancial.. Ante tal diferencia lo lógico y contextualmente correcto es que la modificación sustancial, en caso de reducción, no habrá de superar el 10%, puesto que si supera tal umbral habrá de acudirse por tratarse de una norma imperativa, al art.47 ET. No creemos que exista una opción entre una y otra: todas las reducciones de jornada entre el 10% y el 70% han de tramitarse por la vía del art.47 y las inferiores al 10% por la vía del art. 41, mientras que el 70% se erige en un máximo de derecho necesario indisponible y, por tanto, no franqueable por ninguna vía.

La tercera diferencia es la temporalidad; así mientras la del art.47 es una reducción necesariamente temporal (el art. 16.3 Reglamento), mientras que la del art.41 por su finalidad y consecuencias nos lleva a concluir que "debe ser" permanente y no temporal³⁰, de lo contrario no cabría indemnización.

La cuarta diferencia es la causa justificante, que siendo ETOP para modificación sustancial y para reducción de jornada, son de definición mucho más flexible en el art.41, en contraste con las del art.47 ET, en que son cuasi idénticas a las causas de despido colectivo del art.51.1 ET.

La quinta diferencia es el derecho a rescisión indemnizada en el caso de la modificación sustancial, pues si el trabajador resulta perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, acción de la que carece en el caso de reducción de jornada, conforme al art.47 ET.

La sexta, es que el art.41 y el art.82.3 permiten la modificación (ampliación o reducción) de la jornada distinguiendo el procedimiento a seguir en función de la fuente que regule esa jornada (contrato o convenio) mientras que el art.47 no distingue si la reducción ha de recaer sobre jornada de origen contractual o convencional, precisamente por la tendencial temporalidad de la medida, dirigida a superar una situación de crisis coyuntural.

La séptima y última, aunque no por ello menos importante, es que la modificación sustancial es una medida de flexibilidad interna, que no lleva anejas medidas de seguridad para el trabajador (desempleo, derecho de reposición...), que se sitúa en un momento de necesaria adaptación de la empresa por razones de competitividad o

³⁰ En contra de esta opinión véase: FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio

La reducción de jornada de trabajo como medida de flexibilidad interna: articulación de los diversos instrumentos legales(1). Relaciones laborales, nº 19-20. Sección Doctrina, Octubre 2012; Año 28, tomo II, Editorial LA LEY

productividad (la mejora como vara de medir)³¹ en contraste con la reducción de jornada, que es una medida de flexibilidad externa, en la antesala del despido y que se sitúa en un contexto de crisis de la empresa

Una vez examinadas reducción de jornada y suspensión de contratos y su distinción con figuras afines, podemos citar como **notas características comunes a suspensión de contratos y reducción de jornada** tenemos las que siguen:

- **Coyunturalidad de las medidas** (aunque no se precisan topes). Sin embargo, de las medidas de seguridad, puede inferirse que no deberían durar más de 180 días (vid art.16 Ley 3/12), puesto que más allá de ese tope el trabajador, caso de que posteriormente se dé la extinción del contrato, perdería el derecho de reposición de las prestaciones de desempleo. Sin embargo, lo cierto es que nada dice la ley ni el Reglamento sobre límites de la temporalidad de la medida aunque, por su propia naturaleza y finalidad, han de reputarse temporales y el tope de 180 días, por las razones expuestas, habrá de ser tenido en cuenta en los procesos negociadores desplegados en el período de consultas.

- **No generan derecho a indemnización alguna** (art. 16.4 Reglamento)

-**No son de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes** de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. (DA 21ª ET). Esta exclusión y diferencia de trato es del todo inmotivada e irrazonable (art.14CE) y nos lleva a concluir que el legislador ha querido evitar este mecanismo de flexibilidad externa en el ámbito de las Administraciones Públicas por la desconfianza entre la Administración General del Estado, que habría de asumir las prestaciones de desempleo a través del SPEE y las Administraciones Autonómicas y Locales que decidirían si acudir o no a este mecanismo para el ajuste de plantillas, lo cuál dice muy poco en aras de la lealtad institucional y la coordinación y cooperación que debería presidir las relaciones entre tales Administraciones en beneficio de los ciudadanos (arts.103-1 CE y art.3.2 Ley 30/92).

Respecto de la aplicabilidad a asociaciones integradas por entidades pertenecientes al Sector público, algunos autores³² ya han concluido que **la DA 21ª ET no resultaría aplicable a aquellas asociaciones cuyos miembros fueran Administraciones Públicas y/o las entidades de derecho público descritas en dicha norma**, de manera que **tales asociaciones sí podrán acogerse a la tramitación de expedientes de suspensión de empleo o reducción de jornada**, y ello porque, en primer lugar y a

³¹ La jurisprudencia, por todas STS 17-05-2005 (RJ 2005, 9696), rec. 2363/2004 , examinando la versión original del art. 41ET , concluyó que la modificación sustancial no exigía, a diferencia de la extinción por causas económicas, la concurrencia de pérdidas, porque la interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la «crisis» empresarial sino la «mejora» de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo.

³²CHAVES CARRILLO, Juan Luis y DELGADO GALVÁN, J. Suspensión contractual a trabajadores de asociaciones integradas BIB 2012\2772. Publicación: Aranzadi Social num. 5/2012 parte La reforma laboral. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2012.

efectos del apartado primero del artículo 3 RDL 3/2011, son sujetos claramente diferenciados y, en segundo lugar, el ámbito subjetivo de la disposición objeto de estudio parece referirse exclusivamente a aquellas entidades que, conforme al apartado segundo del artículo 3 RDL 3/2011, deben ser consideradas Administraciones Públicas.

Como primera novedad a destacar en el procedimiento es que, a diferencia de lo que acontecía con el RD 801/11, el nuevo **Reglamento regula un procedimiento específico para la reducción de jornada y suspensión de contratos**, en lugar de contemplar sólo ciertas particularidades respecto del antiguo procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas ETOP.

El **procedimiento previsto en los arts.16-24 del Reglamento ha de tramitarse cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados** por la suspensión o la reducción. Por lo que habrá de abrirse período de consultas para reducir 1 día la jornada de 1 trabajador o suspender 1 día la prestación laboral de 1 trabajador. (Vid.art.47.1, pfo3º ET). Por ello, es fácil concluir que se trata de un procedimiento que no es rentable para afectar a pocos trabajadores, salvo que se trate de empresas de pequeño tamaño en que la única alternativa sea el despido.

En relación a la suspensión del contrato: El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas ETOP a que se refiere el artículo 47 ET, con arreglo al procedimiento previsto en los arts .16 a 24 del Reglamento cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. **No cabe, por tanto, la suspensión parcial de la jornada diaria durante varios días, semanas o meses, ya que el día completo es la unidad mínima de suspensión.**

La definición de las causas ETOP es común a la suspensión y a la reducción de jornada³³ y se trata de un concepto más estricto que en los supuestos de flexibilidad interna (movilidad geográfica, modificación sustancial...) pero prácticamente idéntico que el previsto para la extinción de los contratos de trabajo, con la sola diferencia de que la persistencia de la disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas se refiere a 2 trimestres consecutivos, en lugar de a 3. Por ello, podemos presumir que dentro de una posible prelación de medidas de flexibilidad interna y las de flexibilidad externa, las que nos ocupan son de las segundas y, por tanto, posteriores a las de movilidad geográfica, modificación sustancial, movilidad funcional, l

En este sentido, se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando

³³ Dicha definición se introduce por la Ley 3/12, pues el RD-Ley 3/12 (art.13) no definía las causas ETOP en los casos de reducción de jornada y suspensión de contratos.

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

En lo que hace referencia a la reducción de jornada: Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

2.2.b.- Iniciación del procedimiento

En relación al inicio del procedimiento , éste se regula en el art.17 Reglamento y art.47.1 pfo 3º ET

El procedimiento se **inicia mediante comunicación de la apertura del período de consultas** a los RRTT a la que debe **adjuntarse la documentación correspondiente**, en función de la causa. Destacar, en este punto que el **nuevo Reglamento es más detallado y exhaustivo que el anterior**, pues reserva un precepto, el art.18, a detallar la documentación que debe acompañar el escrito de comunicación de apertura del período de consultas que, como ocurre en el procedimiento de despido, varía en función de la causa; y ello en contraste con el anterior reglamento que era muy parco y limitativo en tal aspecto afirmando en su art.22.c) que la documentación será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, precisando que en caso de ser causa económica. bastaban las cuentas del último ejercicio económica y las provisionales del vigente . En el nuevo reglamento se precisa, también la documentación prevista en caso de causas técnicas organizativas o productivas, a diferencia que el anterior.

En relación al **contenido de la comunicación** de apertura del p. consultas, la misma se regula exhaustivamente en el art17.2 Reglamento y comprende:

- causas que motivan la medida
- nº y clasificación de los trabajadores afectados, con desglose por centros de trabajo, en caso de que afecte a más de uno
- nº y clasificación de los trabajadores empleados habitualmente último año
- concreción y detalle medidas de suspensión o reducción
- criterios par designar trabajadores afectados.

Dicha comunicación debe acompañarse de una **memoria explicativa** de las causas ETOP

A la vez que se comunica a los RRTT la apertura del período consultas se les solicite el informe correspondiente (igual que ocurre con los despidos)

Como vemos, la similitud con la comunicación de inicio de período de consultas en los casos de despido colectivo y de reducción de jornada o suspensión de contrato es evidente.

En relación a la documentación que ha de adjuntarse al escrito de comunicación de apertura, ya apunábamos que **el nuevo Reglamento, en su art.18, es mucho más detallado que el anterior. (art.22 RD 801/11)**

La finalidad de la documentación no varía:

-acreditar la causa

-acreditar que se trata de una situación coyuntural; aspecto éste que diferencia nítidamente la justificación de la suspensión de contrato y reducción de jornada de la propia del despido colectivo y que nos ayuda a establecer una prelación entre ambas medidas.

Veamos ahora la documentación que hay que aportar en relación con las causas alegadas

Causas económica: (art.18.2)

La documentación es **la misma que en despidos colectivos** (art.4), que ya hemos visto en el epígrafe 2.1b) , **con alguna particularidad** que pasamos a detallar

En cuanto a **las cuentas anuales sólo es preciso aportar las del último ejercicio económico completo y cuentas provisionales** desde la presentación de la comunicación, en contraste con los dos ejercicios que exige el art.4.2 Reglamento para los despidos. Este aspecto no ha variado respecto del anterior reglamento (art.22.c) RD 801/11).

Como segunda particularidad, ésta novedosa, se regula **la documentación en caso de disminución persistente del nivel de ingresos ordinario o ventas**, que es idéntica a la prevista para los despidos en el art.4.4, con la salvedad de que la disminución se refiere a 2 trimestres, y no a tres. En caso, el empresario deberá aportar, además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos

En el caso de que las pérdidas **no sean reales sino previstas**, la remisión del art.18.2 al art. 4 supone que sea exigible un informe técnico sobre el volumen y el carácter transitorio de las pérdidas, pues mientras que el art.4 habla del carácter "permanente o transitorio", la naturaleza coyuntural de las medidas de reducción de jornada o suspensión exigen que las pérdidas previstas sean transitorias y no permanentes, lo cuál nos ayuda a trazar un distingo claro a efectos de prueba en caso de pérdidas previstas entre los supuestos que justifican despido y los que justifican reducción o suspensión.

Al igual que en el caso del despido, el informe sobre la previsión de pérdidas ha de estar basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

Causas técnicas, organizativas o productivas (art.18.3)

En este caso la documentación es la misma que en los supuestos de despido, previstos en el art. 5.2 Reglamento, por lo que procede remitirnos a lo dicho en el epígrafe 2.1b).

Terminado ya todo lo relativo a la documentación, pasamos ahora a comentar la **comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral**, que se contempla en el art.19 Reglamento.

El inicio del período de consultas se comunica a la autoridad laboral simultáneamente a la entrega a los RRTT y debe entregarse a la misma copia de la comunicación y la documentación del art.17 y 18, que ya hemos comentado.

Además, al igual que acontece en el caso de los despidos, (art.6.2) se remite información sobre:

- composición RRTT y comisión negociadora, con especificación en caso de varios centros si la negociación es global o por centros.
- centros de trabajo sin representación unitaria y escrito comunicación a los trabajadores de la posibilidad de constituir la comisión ad hoc (art.26.4 RD 1483/12)

Una vez recibida la comunicación de inicio del procedimiento por la autoridad laboral, **ésta da traslado de la documentación e información a la entidad gestora de prestaciones por desempleo y a la ITSS.**

En cuanto a **la subsanación**, igual que en el procedimiento de despido, (art.6.4 Reglamento), la **autoridad laboral advierte**, de oficio o a instancia de la ITSS al empresario de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos **sin que ello paralice o suspenda el procedimiento.**

Para terminar, en **caso de incompetencia** de la autoridad laboral, ésta dará traslado a la que sea competente, comunicándolo al empresario y a los RRTT.

2.2.c.- Período de consultas

El período de consultas se contempla en el art.20 del Reglamento. Con carácter general **se formaliza exhaustivamente el período de consultas**; paralelamente a lo que ocurre con los despidos en el art.7, **y se sustrae del mismo toda referencia al contenido**, que ahora se limita a *"llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada"*. En efecto, como primera novedad criticable hay que enfatizar **la supresión de toda referencia a las medidas sociales de acompañamiento**, que vienen a ser el sucedáneo del antiguo plan de acompañamiento social (art.9 RD 801/11). Así las cosas, el art.23 del RD 801/11 contemplaba el plan de acompañamiento con las medidas para evitar o reducir los efectos o atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados por la regulación temporal de empleo, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural de la empresa. También desaparece toda referencia a las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial

Como **contenido formal del período de consultas** hay que destacar que los trabajadores deben disponer desde el inicio del mismo de la comunicación y la documentación de los arts. 17 y 18, que ya hemos comentado.

Las acciones formativas se contemplan ahora en el art.16.5 del Reglamento cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad, que vienen contempladas como un derecho del trabajador en el art.4.2b) ET ³⁴ A la luz del nuevo art.22 y 39 ET en que se amplía notablemente el ámbito de la movilidad funcional, es difícil pensar en aumentos de polivalencia intergrupar, dada la supresión de las categorías profesionales. No así la mayor empleabilidad, que sí puede lograrse mediante acciones formativas.

Se trata de unas acciones formativas que **no se aclara a quién se imponen**, si al **empresario a la entidad gestora del desempleo**, aunque conforme al art.231.1c) LGSS parece que le han de corresponder a ésta, pues si del empresario se tratare nos hallaríamos ante un derecho del art.4.2b) ET y, por tanto, no exigible al trabajador, cosa que sí ocurre en el caso de articularse la formación como obligación derivada de la percepción de la prestación de desempleo. En tal caso la no realización de la formación podría determinar la pérdida del subsidio, pero no afectaría a la relación laboral. (vid. art.25.4b) y art.47.b LISOS)

Veamos ahora el **procedimiento y cronograma del período de consultas.**

En este capítulo, una destacable novedad del Reglamento es que se **precisa y detalla el calendario de reuniones, regulando el número de reuniones e intervalos entre las mismas, como norma dispositiva para las partes, que pueden modificarlo.**

De esta forma el calendario legal, salvo pacto en contrario, debe observar las siguientes reglas:

- **La primera reunión:** plazo no inferior a 1 1 día desde la entrega de la comunicación de apertura del período de consultas (en contraste con los 3 días en caso de despido)

- **La duración, el número de reuniones y los intervalos entre las mismas es siempre el mismo**, con independencia del tamaño de la empresa, a diferencia de lo que ocurre en los despidos colectivos.

Así, tendrá una duración no superior a 15 días, se deberán celebrar al menos 2 reuniones, separadas por un intervalo no superior a 7 días ni inferior a 3.

Finalización del período de consultas:

El período de consultas no termina con una autorización o su denegación por la autoridad laboral, sino que la decisión corresponde al empresario. El período de consultas puede concluir con la citada decisión o bien con un acuerdo entre empresario y RRTT, en cuyo caso se presume la concurrencia de la causa alegada. En efecto, en tal caso, el art.47 ET establece que **se presumirá que concurren las causas ETOP y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.** Sin embargo, hay que entender que **no se trata de una presunción "iuris et de iure" de concurrencia de la causa sino meramente "iuris tantum"**, puesto que en caso de concluirse acuerdo sin

³⁴ En la redacción dada el por art. 2.1 de Ley 3/2012, de 6 de julio

que concurriera la causa estaríamos ante un claro fraude de ley, por lo que, obviamente, cabe la prueba en contrario de la existencia de las causas ETOP.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de 15 días.

El período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo; pero a diferencia de los despidos no se permite la finalización por no ser posible un acuerdo.

Para concluir con el contenido y tramitación del período de consultas, se establece la obligación de levantar acta de todas las reuniones, que han de firmar todos los asistentes.

2.2.3.- Finalización del procedimiento

Una vez finalizado el período de consultas, conforme al art.20.6 del Reglamento, el empresario debe comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo, en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Si no lo hace así le caduca el procedimiento, en cuyo caso el empresario no podrá notificar las medidas de suspensión o reducción a los trabajadores concretos, sin perjuicio de poder iniciar un nuevo procedimiento.

En relación a esta comunicación, en caso de concluirse el período de consultas con acuerdo se traslada a la autoridad laboral copia íntegra del mismo

En caso de falta de acuerdo se comunica a los RRTT la decisión sobre suspensión o reducción.

Siguiendo con la comunicación de finalización del período de consultas, la empresa ha de actualizar los extremos de la comunicación empresarial de apertura del período de consultas, con datos como el nº y clasificación profesional trabajadores afectados, etc, que pueden haber variado a raíz de las negociaciones y hay que acompañar las actas de las reuniones .

Como peculiaridad de esta comunicación, la misma ha de contemplar **calendario de los días concretos de suspensión o reducción individualizados para cada trabajador afectado.**

En la reducción de jornada se determina el % de disminución temporal sobre base diaria, semanal, mensual o anual, los períodos concretos de reducción y el horario de trabajo afectado durante la vigencia de la reducción

La autoridad laboral da traslado de la comunicación del resultado del período consultas a la entidad gestora de prestaciones por desempleo.

Otra cuestión a tratar es la relativa a **las facultades de la autoridad laboral durante el procedimiento**, que se recogen en el art.21 Reglamento.-

En la línea que traza la Ley 3/12, desaparece la autorización por la autoridad laboral de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada del antiguo art.24 RD 801/11.

En síntesis las facultades de la autoridad laboral ahora son:

- velar por cumplimiento período de consultas
- formular advertencias y recomendaciones
- asistir mediante recomendaciones
- mediación

Se establece el deber del empresario de responder por escrito las advertencias o recomendaciones antes de terminar el período de consultas. (obligación que no impone la ley y que puede suponer un ultra vires)

Se faculta a los RRTT para que se dirijan a la autoridad laboral a fin de que ésta pueda formular recomendaciones o advertencias al empresario.

Al igual que en el procedimiento **de despido** (vid art.10 Reglamento) , **se faculta en la regulación del período de consultas a la autoridad laboral para actuar como mediadora** a petición de ambas partes³⁵.

En cuanto al informe del a ITSS, se mantiene el informe con carácter preceptivo de la ITSS, con algunas novedades:

- A la ITSS se le comunica la finalización del período de consultas, con traslado del acuerdo o la decisión empresarial
- La ITSS tiene un plazo para librar el informe de 15 días desde la notificación a la autoridad aboral de la finalización del período de consultas.

En relación al **objeto del informe, ha de contener:**

- Los Extremos de la comunicación de inicio período de consultas: causas, nº trabajadores afectados y clasificación profesional, etc. (art.17.2)
- El desarrollo del período de consultas
- El contenido del informe ha de ajustarse en su elaboración a lo previsto en el art.11 para el informe de la ITSS en casos de despido colectivo.

En relación a **la notificación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada** (art.23 Reglamento); desaparecida la autorización administrativa, el empresario notifica a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada que surtirán efectos a partir de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que contemple fecha posterior.

En la notificación se exige especificar la medida al detalle: días, horario afectado , período a que se extiende la vigencia.

En cuanto a las **acciones s ante la jurisdicción social (art.24 Reglamento)** el precepto contiene una remisión inútil a la LRJS (vid arts. 47.3 ET. Acciones individuales por el procedimiento especial del art.138 LRJS; acciones colectivas, las que superan los umbrales del art.51.1. ET, por el cauce del conflicto colectivo art.153 .1 LRJS).

³⁵ vid. art 28.4 Reglamento, que se aplica a este procedimiento

2.3.- Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Este capítulo, que abarca los arts.25-29 Reglamento no existía en el RD 801/11 y contempla, en buena técnica, una serie de cuestiones comunes a los procesos de despido colectivo y de suspensión de contrato y reducción de jornada, que se hallaban diseminadas por el articulado del antiguo reglamento y que ahora se agrupan de forma sistemática, como la competencia (art.2 RD801/11); la interlocución en el período de consultas (arts.3 y 4 RD 801/11), comisión negociadora (art.11 RD 801/11), régimen de los acuerdos en período consultas (art.14 RD 801/11), etc.

Veamos cada cuestión siguiendo el orden que marca el propio articulado del nuevo Reglamento.

2.3.a.- Competencia

Se regula en el art.25, que es de idéntico contenido al art.2.1 RD 801/11, con la supresión de toda referencia a los antiguos ERE

En el apartado primero contiene la autoridad laboral competente en ámbito de CCAA, correspondiéndoles a éstas su definición cuando el despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma

En el ámbito de la Administración General del Estado, a parte de algunas novedades obvias, como la supresión de toda mención a la competencia para autorizar extinciones, así como toda mención a los ERE, hay que destacar que **se añade dentro de la competencia de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (DGE) la relativa a los despidos de trabajadores que presten servicios en la AGE:** (personal laboral departamento, ente, organismo, entidad), conforme a los nuevos procesos previstos en la DA 20ª ET y en los arts.34-48 del Reglamento, que luego comentaremos.

Por otro lado, se mantiene la **competencia de la DGE** en despidos de determinadas empresas relacionadas con el Gobierno, Patrimonio Estado, con SME, o relacionadas con la Defensa nacional

Se mantiene, así mismo, la **competencia de la Delegaciones del Gobierno** (CCAA uniprovinciales), las **Subdelegaciones del Gobierno** y las Delegaciones del Gobierno en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia o a las respectivas ciudades.

El art. 25 del Reglamento prevé la posibilidad de **avocación de la competencia** a la DGE cuando los procedimientos puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social

También se mantiene la competencia de una Comunidad Autónoma en casos de trabajadores adscritos a centros de trabajo situados en 2 ó más CCAA pero el 85% de la

plantilla como mínimo este en dicha CA, que pasa de tener competencia sólo para instruir, para asumirla sobre todos los trámites.

En tal caso la CA ha de notificar a la DGE la finalización y resultado del período de consultas.

Como novedad, se suprime el deber de justificar la vinculación entre las causas ETOP cuando el despido afecte a varios centros de trabajo en sede de regulación de la competencia (vid art.2.2 RD 801/11).

Por otro lado, se establece la comunicación de la autoridad laboral competente a las autoridades laborales de las CCAA en procedimientos con centros afectados de más de una CA.

Para terminar, en procedimientos de empresas con plantillas superiores a 500 trabajadores, la autoridad laboral de la CA debe informar del procedimiento a la DGE

2.3.b.- Legitimación e Interlocución en el periodo de consultas.

Ambas cuestiones se regulan en el art. 26 del Reglamento, que se corresponde con los antiguos arts.3 y 4 del RD 801/11 relativos a los interesados y legitimación en el ERE

Corresponde la **legitimación para negociar en el período de consultas a:**

a) Dirección de la empresa

b) RRTT

c) Secciones Sindicales, si así lo acuerdan si tienen la representación mayoritaria en CE o DP.

En casos de empresas con varios centro de trabajo afectados, le corresponde la legitimación al Comité intercentros, con preferencia, si tiene atribuida tal función por Convenio Colectivo (vid art.63.3 ET)

En supuestos de ausencia de representación legal: comisión de trabajadores del art.41.4 ET, que da a los mismos las siguientes opciones:

-Comisión máximo 3 trabajadores elegidos democráticamente, sin que se regule formalmente el procedimiento de elección.

-Los RRTT de otro centro de la misma empresa

-Comisión de 3 personas designada por los sindicatos más representativos y representativos de sector de la empresa legitimados para formar parte de la comisión negociadora del Convenio que sea de aplicación en la empresa.

El plazo para designar dicha comisión es 5 días desde el inicio del período de consultas. La no designación no paraliza procedimiento, pero tampoco lo termina, puesto que **la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento y**, en caso de falta de designación en plazo, no parece que el período de consultas pueda cumplir su fin, pues no existirá representación de los trabajadores, por lo que hay que entender que puede constituirse la comisión hasta que se agote el período de consultas, respetando,

eso sí, el plazo máximo de duración de éste y con pérdida, en tal caso, de alguna de la posibilidad de celebrar alguna de las reuniones legalmente fijadas si no se llega a un acuerdo sobre el número e intervalos sobre las mismas.

En cualquier caso, el Reglamento establece el deber de la Empresa debe comunicar opciones a los trabajadores, en coherencia con el art.41.4 ET

Si los miembros de la comisión son designados por sindicatos, el empresario puede atribuir su representación a Asociaciones empresariales.

2.3.c.- Comisión negociadora de los procedimientos

Se regula con detalle en el art.27 y 28 del Reglamento el funcionamiento de las comisiones negociadoras en los períodos de consultas fijando la obligación de levantar acta de constitución como órgano colegiado.

Como novedad del Reglamento, en casos de que el procedimiento afecte a varios centros: hay que concretar si negociación es global o centro por centro

2.3.d.-Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.

Se regula como novedad el régimen de adopción de acuerdos en el período de consultas, que exigen, para su validez, la mayoría de miembros que en su conjunto representen mayoría trabajadores del centro o centros afectados.

Como novedad sólo es acuerdo colectivo el adoptado por los RRTT o por la comisión del art.26.3 (ET) excluyéndose así del carácter colectivo el acuerdo adoptado por secciones sindicales.

El Reglamento establece reglas para casos de una comisión negociadora integrada por representantes de varios centros. Para lograr la mayoría se aplica lo que decida la Comisión negociadora sobre el régimen de mayorías y , a falta de acuerdo, hay que estar al porcentaje de representación de cada miembro.

En caso de que **el procedimiento afecte a varios centros de trabajo**, el acuerdo se refiere sólo a los centros donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la c. negociadora de cada centro.

Para terminar, se prevé la sustitución del período de consultas por mediación o arbitraje, que como regla común, y como dijimos ha de ser aplicable a los periodos de consultas en supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, a pesar del silencio del art. 20 al respecto.

2.3.e.- . Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.

El art. 29. contempla la regla de que si se declara concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo o de suspensión, la autoridad laboral archiva actuaciones y se remiten las mismas al juez del concurso, todo ello de conformidad con el art.64.1 pfo 2º de la Ley 22/03 en la redacción dada por la Ley 38/11³⁶, norma ésta última que no ha sido puesta al día con las reformas laborales acontecidas a partir del RD-Ley 3/12 y que sigue hablando de los ya desaparecidos expedientes de regulación de empleo.

2.4.- Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Las extinciones de contratos derivadas de la extinción de la personalidad jurídica del contratante se rigen por el procedimiento común de despido colectivo (arts. 1-15 Reglamento y , incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa (vid art.30 Reglamento)

III- Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

La extinción del contrato de trabajo, suspensión del mismo y reducción de jornada por fuerza mayor se contemplan en los arts.31-33 del Reglamento. La extinción por fuerza mayor la encontramos en el art.49 h) ET, que hay que concordarlo con el art.51.7 ET, que prevé la extinción del contrato por fuerza mayor. Por otro lado, el art.47.3ET, regula la suspensión del contrato por fuerza mayor .

Ahora bien, **no hallamos en el ET la reducción de jornada por fuerza mayor**, puesto que a pesar de la rúbrica del art.47 ET reza "*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*", en su contenido encontramos sólo la posibilidad de suspender por fuerza mayor en los **art.47.2 y 3 ET, que son claros y permiten la reducción de jornada por causas ETOP y la suspensión del contrato por fuerza mayor, pero no la reducción de jornada por fuerza mayor, por lo que el reglamento se situaría en este punto, en un claro "ultra vires"**. Ello se debe a que la reducción de jornada en el art.47 fue introducida por la **modificación operada por el art. 7 de Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio en la que no se contempla la reducción de jornada por fuerza mayor**³⁷ y luego modificada por el RD-Ley 3/12 y la Ley 3/12, sin que se

³⁶ Art. 64.1 pfo2ª Ley 22/03: Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un expediente de regulación de empleo, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso. Dentro de los tres días siguientes al de recepción del expediente, el secretario judicial citará a comparecencia a los legitimados previstos en el apartado siguiente para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en este artículo. Las actuaciones practicadas en el expediente anterior hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el expediente que se tramite ante el juzgado.

³⁷ el RD-Ley 10/10 introduce la siguiente redacción: Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

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

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

introdujera la posibilidad de reducir jornada por fuerza mayor y sin que en su Exposición de motivos se mencione siquiera tal posibilidad³⁸

Una vez efectuado este primer apunte, **procede ahora examinar la regulación contemplada en los arts. 31-33 del Reglamento**, que se corresponden con los antiguos arts.25-27 del RD 801/11

El concepto de fuerza mayor³⁹ no se contempla ni en el ET ni en el Reglamento, la Sala 4ª del Tribunal Supremo considera que «... la fuerza mayor, a los efectos de los artículos 49.h) y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse como la **actuación de causa extraña al empresario, es decir, como la acción de elementos exteriores que quedan fuera de su esfera de control**»⁴⁰ configurando su esencia las notas de **ajenidad** respecto del afectado, **imprevisibilidad e inevitabilidad** tanto del hecho en sí como de sus efectos perniciosos para el perjudicado» (vid art.1105 CC)

La Sala 3ª del Tribunal Supremo, al resolver las impugnaciones de la resolución dictada por la Autoridad Laboral, en el ámbito del expediente de regulación de empleo, define la fuerza mayor como un acontecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario que, a su vez, sea imprevisible e inevitable. Esto es, lo que caracteriza la fuerza mayor, como causa de suspensión o de extinción de los contratos de trabajo, es el origen extraordinario del suceso, que incide en la prestación del trabajo⁴¹.

Además de ser ajeno al círculo de la empresa lo esencial de la fuerza mayor es su carácter imprevisible e inevitable, no entrando dentro de tal concepto las causas ajenas a la voluntad del empresario, denominadas "fuerza mayor impropia", que tienen carácter previsible y evitable, como por ejemplo la pérdida del local de negocio por finalización del contrato de arrendamiento. (vid STS 8 julio 2008)

En fin, se ha equiparado a la fuerza mayor el impedimento de la prestación de trabajo por acto de autoridad⁴²

Una vez definido someramente el concepto de fuerza mayor, pasemos ahora a examinar el **procedimiento previsto en los arts.31-33 del Reglamento**.

En primer lugar, la finalidad de dicho procedimiento es la constatación de la fuerza mayor por la autoridad laboral, y ello con independencia del número de trabajadores afectados por lo que la extinción, suspensión o reducción de un solo contrato debe seguir este procedimiento.

Si se constata la existencia de fuerza mayor el empresario puede extinguir contratos, reducir jornada⁴³ o suspender contratos, a su opción. Si no se constata puede acudir

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

³⁸ Vid. E.M IV. pfo4º Ley 3/12

³⁹ GARCÍA PAREDES, María Luz; Despido por fuerza mayor extinción en el concurso de acreedores. BIB 2012/72. Publicación: Aranzadi Social num. 9/2012 (Estudio).

⁴⁰ STS 8 Julio 2008 (RJ 2008/4455)

⁴¹ SSTS, Sala 3ª, de 10 de febrero de 1997 (RJ 1997, 966) , Recurso 5367/1991 y la que en ella se cita de 7 de marzo de 1995 (RJ 1995, 2357) , Recurso 2482/1992.

⁴² Vid SS 10 marzo 1999 (RJ 1999/2124)

⁴³ Téngase en cuenta la existencia de un posible ultra vires en este punto, como ya se ha comentado.

a un procedimiento de despido, reducción o suspensión común , derivado de causas ETOP. Por tanto, hay que resaltar la diferencia esencial entre este procedimiento y el de despido colectivo, puesto que si bien la autoridad laboral no autoriza la suspensión, extinción o reducción, la declaración de que nos se ha constatado la fuerza mayor impide al empresario llevar a cabo por esta causa cualquiera de las tres medidas, remitiéndolo el Reglamento, si persiste en su intención, al procedimiento común de extinción, suspensión o reducción por causas ETOP.

En relación a la **iniciación del procedimiento** se contempla en el art.32 Reglamento, que establece que se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores. En este sentido no se prevé un período de consultas, a diferencia del anterior reglamento, sino una mera comunicación. Como es evidente, se pretende **un procedimiento flexible y rápido en que no se tasan los documentos o pruebas a adjuntar a la solicitud**. Destaca también, que **no nos hallamos ante una comunicación, sino ante una solicitud**, por la que se pretende una declaración que constate la fuerza mayor y cuya ausencia ha de determinar la imposibilidad de adoptar las medidas de extinción, suspensión o reducción.

La instrucción y resolución del procedimiento se contempla en el art.33 Reglamento, que establece las siguientes fases:

- Recibida la solicitud, la autoridad laboral recaba informe preceptivo ITSS y otros informes o actuaciones que considere indispensable
- La autoridad laboral resuelve en máximo de 5 días desde fecha entrada solicitud en registro órgano competente.
- Se da un trámite de audiencia, en el mismo sentido que en el art.84.4 Ley 30/92, cuando consten hechos alegaciones y pruebas distintos a los aportados por la empresa, en cuyo caso se da traslado a las partes por 1 día para alegaciones

En relación con el anterior RD 801/11 (art27), se suprime la posibilidad que contemplaba en anterior reglamento de que se finalizara el procedimiento con acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo si la autoridad laboral no constataba la fuerza mayor, de forma se obviaba un nuevo procedimiento y período de consultas y se pasaba directamente a dictar resolución en 7 días.(art.14 RD 801/11).

Ahora la nueva regulación prevé 2 posibilidades:

- 1) La autoridad laboral constata fuerza mayor, en cuyo caso la empresa decide sobre extinción, suspensión o reducción, teniendo efectos desde fecha de hecho causante fuerza mayor
- 2) La autoridad laboral no constata fuerza mayor; en tal caso se puede iniciar procedimiento común de despido, suspensión o reducción.

Para terminar, conforme a los apartados 5 y 6 del art. 33 Reglamento, se prevé la **impugnación de la resolución de la autoridad laboral que no constate fuerza mayor**

por la empresa (no por el trabajador) , que habrá de seguir los trámites del art.151 y ss LRJS

En caso de que **se constate la fuerza mayor** los trabajadores conforme a la LRJS **podrán impugnar la decisión empresarial** sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24 Reglamento

Como vemos, de **forma inexplicable y cuestionable se obvia la posibilidad de que los trabajadores impugnen la resolución administrativa que constata la fuerza mayor y el objeto de su demanda ha de ser la decisión empresarial de extinción, de forma que en el proceso por despido se verían impedidos de cuestionar la causa del mismo (fuerza mayor) ,puesto que han consentido la resolución administrativa que la constata.**

Ante tal dislate caben dos posibilidades.

1) Permitir que en el juicio de despido, o impugnación de la suspensión o reducción se conozca como cuestión prejudicial de la existencia o no de fuerza mayor

2) Permitir a los trabajadores la impugnación de la resolución administrativa que constata la fuerza mayor y el despido, acumulándose en un solo procedimiento conforme al art.32. 3 LRJS que permite la acumulación de demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios, quedando los procesos individuales de despido en suspenso hasta la resolución de la impugnación administrativa, aunque ello, conforme al principio de suspensión tasada en los casos de prejudicialidad social (art.86.4 LRJS) exigiría el acuerdo de las partes.

IV.- Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

EL Título III del Reglamento (arts.34-48) es totalmente nuevo y no tiene preceptos anteriores comparables. Responde a la necesidad de desarrollar la nueva DA 20ª ET, introducida por la DA 2ª Ley 3/12., que prevé el despido por causas ETOP (no por fuerza mayor) en el Sector Público (art.3.1 RDL 3/11).

En lo no previsto en el Título III se aplica supletoriamente el Título I del Reglamento.

Dentro del **Título III se distinguen dos procedimientos diversos:**

Uno para el sector público que no tenga la condición de Administración Pública (art.34.3) y otro para las Administraciones Públicas (AAPP) (arts.35-48)

La aplicación de uno u otro procedimiento se basa en un **criterio subjetivo** en que la DA 20ª del ET se remite al art.3.1 y 3.2 del RDL 3/11 de 14 de noviembre que aprueba el Texto refundido de la ley de contratos del Sector público, conforme al cuál podemos establecer el siguiente cuadro distintivo:

SECTOR PÚBLICO EXCLUIDAS AAPP (ART.3.1 RDL 3/11) PROCEDIMIENTO COMÚN DE DESPIDO DEL TÍTULO I (art.34)	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (ART.3.2 RDL 3/11) PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DE DESPIDO CAP II, TÍTULO III (arts.34-48)
1. A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades: a) (...) b) (...) c) (...), (...), (...), (...). (art.3.2e) las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales. d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100. e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local. f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades. g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia. i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.	2. Dentro del sector público, y a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de Administraciones Públicas los siguientes entes, organismos y entidades: a) - La Administración General del Estado, - Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local. b) Los Organismos autónomos. c) Las Universidades Públicas. d) Las entidades de derecho público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad, y (agencias estatales, vid art.2 Ley 28/06) e) las entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes: 1.ª Que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, o 2.ª que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios. (No obstante, no tendrán la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales.) f) Los órganos competentes del Congreso de los Diputados, del Senado, del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Cuentas, del Defensor del Pueblo, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las instituciones autonómicas análogas al Tribunal de Cuentas y al Defensor del Pueblo, en lo que respecta a su actividad de contratación. g) Las Diputaciones Forales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco en lo que respecta a su actividad de contratación.

4.1.- Procedimiento para el Sector Público que no sea Administraciones Públicas

El procedimiento para el Sector Público que no sea AAPP (CAP I (art.34) responde a la definición genérica de causas ETOP art.51.1 T, que se tramita por el procedimiento común de despido del Título Primero (arts.1-15) con la única salvedad de que se establece la obligación de los entes, organismos y entidades de Sector Público excluidas AAPP de:

- 1) Aportar documentación común del art.3.1 Reglamento**
- 2) Relacionar las causas de despido con principios, medidas, mecanismos u objetivos de estabilidad presupuestaria previstos en la LO 2/12.**

Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas, por lo que hay que remitirse a la LO 2/12 de 27 de abril

En este sentido, la **causa ETOP** tiene la **definición común**, prevista en el art.51.2 ET y 1.2 Reglamento, pero la peculiaridad radica que la causa **ha de relacionarse con los principios, medidas o mecanismos citados o con objetivos de estabilidad presupuestaria**, que pasamos a desglosar:

- **Los principios contenidos en la LO 2/12**, que son los de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera, plurianualidad, transparencia, eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, responsabilidad, lealtad institucional. (arts.3-9 LO 2/12)

-**Las medidas previstas en la LO 2/12**, que pueden ser preventivas ex arts. 18-19 LO 2/12, correctivas, ex arts. 20-24 LO 2/12 o coercitivas, ex arts. 25-26 LO 2/12;

- **Los mecanismos previstos en la LO 2/12:** se contemplan en la Disposición Adicional primera. El conocido como "fondo de liquidez", contempla mecanismos adicionales de financiación para las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, que pueden suponer un Plan de ajuste que garantice el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública.

- **Los objetivos estabilidad presupuestaria**, que se contemplan en el art.11 y ss LO 2/12, en que se establece que ninguna Administración Pública podrá incurrir en déficit estructural, definido como déficit ajustado del ciclo, neto de medidas excepcionales y temporales. (art.11.2 LO 2/12), con las salvedades que prevé la norma: catástrofes naturales, recesión económica grave, etc. Las Corporaciones Locales han de mantener una posición de equilibrio o superávit y, conforme a la regla de gasto del art.12 LO 2/12, la variación del gasto computable de la Administración Central, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, no podrá superar la tasa de referencia de crecimiento del Producto Interior Bruto de medio plazo de la economía española.

4.2.- Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores

El procedimiento específico de despido colectivo aplicable en el Sector Público que tenga condición de Administraciones Públicas se contempla en el CAP II del Título III Reglamento (art.35-48). En este caso el Reglamento contempla un procedimiento *ad hoc*, con unas causas ETO propias, con exclusión de las productivas; una definición propia de los umbrales, ámbito y reglas de cómputo, así como la regulación exhaustiva de la documentación a adjuntar a la comunicación de inicio; un procedimiento de consultas con las interlocuciones que concreta el Reglamento, la articulación de las prioridades de permanencia por razón de igualdad mérito y capacidad, así como la obligación de emitir un informe previo⁴⁴ y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio, siendo nulas las decisiones o acuerdos adoptados sin o en contra de dicho informe; la regulación de las prioridades de permanencia del personal laboral fijo que ha accedido en virtud de procesos selectivos basados en los principios de igualdad mérito y capacidad y demás particularidades que dotan a este procedimiento de entidad propia frente al previsto en el Título primero que, sin embargo, tiene carácter supletorio (art.34.4 Reglamento)

4.2.1. Objeto del procedimiento

Se contempla en los arts. 35 y 36 del Reglamento

En primer lugar hay que destacar que el Reglamento en este procedimiento va más allá del mero desarrollo, entrando a normar cuestiones para las que la ley no parece habilitarle, como la definición de los umbrales y el ámbito de cómputo.

Así, en primer lugar, el art.35 define los umbrales, respetando la proporción del art.51.1 y determinando la distinción despido objetivo o plural respecto del colectivo, cuando en un período de 90 días afecte a:

- 10 trabajadores/ menos 100 tb
- 10% trabajadores/entre 100 y 300 tb
- 30 trabajadores/más de 300 tb,

El ámbito de cómputo en los tres tramos es el mismo, que podemos clasificar en las 3 Administraciones:

1) AGE: el Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a ésta. En relación a los "organismos dependientes o vinculados": los mismos son los previstos en el Título III de la LOFAGE 6/97: pero a los efectos del ámbito del despido sólo podemos considerar los Organismos autónomos (arts.45 a 52 LOFAGE), pero no las Entidades Públicas empresariales que no tienen la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales, conforme al art.3.2e) RDL 3/11.

2) CCAA: Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas. Para determinar los entes u organismos dependientes o vinculados hay que estar a la normativa propia de cada CCAA

⁴⁴ En el caso de la AGE corresponde a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas.

3) ADM. LOCAL: las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas

Tanto de las CCAA como de las AL, hay que excluir los organismos asimilados a las Entidades Públicas Estatales, dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales, conforme al art.3.2e) RDL 3/11, como ya hemos visto

Reglas de cómputo:

Para el cómputo de los umbrales se incluye totalidad personal laboral contratado en el ámbito, por lo que se incluirán personal laboral fijo, indefinido no fijo, temporal (de obra, eventual o interino), a tiempo parcial (vid art.11 EBEP). También los contratados en fraude de ley y no declarados indefinidos no fijos por sentencia deben ser computados.⁴⁵

Ante las reglas de cómputo establecidas por el Reglamento lo primero que hay que evidenciar en contraste con el art.51.1 ET y, por tanto sin habilitación legal para ello, es **la supresión para las AAPP del mecanismo de fraude por goteo, previsto en el art.51.1 último párrafo ET**, sin que sea justificable entender que no le es aplicable, porque no lo regula el Reglamento, pues ello supondría una irrazonable y arbitraria patente de corso para despedir en periodos sucesivos de 90 días por encima de los umbrales. **Por ello, hay que entender que la cláusula final del art.51.1 les es aplicable también a las AAP.**

La segunda peculiaridad de las reglas de cómputo es la **falta de regulación de la extinción colectiva por extinción de personalidad jurídica**, lo cual si bien no es imaginable respecto de las AAPP territoriales, sí lo es respecto del a AP institucional, en particular los Organismos Autónomos (vid arts.45 y ss LOFAGE). Entendemos que también le es de aplicación tal precepto y el procedimiento, en tal caso, habrá de ser el común previsto en el art 30 del Reglamento y **se aplicará el procedimiento de despido común previsto en el Título I, sin las especialidades del Título III.**

La **última es la carencia de regulación de la fuerza mayor**, que entendemos, por ello, inaplicable a las AAPP como causa de extinción, puesto que es difícil de encajar en las AAPP territoriales y en las institucionales hay que considerar que las mismas dependen o están vinculadas a un Departamento al que puede pasar el personal afectado mientras no se supera la causa generadora de la fuerza mayor.

Definición de las causas económicas, técnicas u organizativas:

En este punto lo primero a destacar es la exclusión de las causas productivas, como es lógico si tenemos en cuenta de que se trata de entidades y organismos que no actúan en el mercado.

⁴⁵ SSTs 8/07/12, Rec 2341/2011 y de 3 julio 2012 JUR 2012\317404

Causas económicas: se definen como la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

En todo caso se considera persistente si dura 3 trimestres consecutivos

El Reglamento define el concepto de insuficiencia presupuestaria, y exige como requisitos:

- a) Déficit presupuestario en el ejercicio anterior de la AP en que se integra el ámbito (Departamento, órgano, ente, organismo o entidad)
- b) Que los créditos (en caso de Departamento) o las transferencias, aportaciones patrimoniales (en caso de órgano, ente, organismo, o entidad) se hayan minorado en:
 - un 5 % en el ejercicio corriente o
 - un 7 % en los dos ejercicios anteriores.

Computan tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria

Causas técnicas: cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público

Causas organizativas : cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Hay que añadir en el capítulo de las causas que, conforme al art.34.2 Reglamento, estos procedimientos de despido colectivo -cualquiera que sea la causa- ha de desarrollarse **en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas**, por lo que carecen de sentido las causas técnicas y organizativas, puesto que los mecanismos de los que hablamos parten de una situación de déficit presupuestario. Es decir, que si concurren causas técnicas u organizativas en el sentido definido en el art.35.3 pero no se han desplegado los mecanismos preventivos y correctivos de la LO 2/12 que ya hemos examinado, no existirá causa de despido colectivo.

Para concluir con el objeto del procedimiento, el ámbito del procedimiento se adecúa y equipara al ámbito del cómputo de los umbrales, conforme al art.36, que también distingue según se trate de la AGE, CCAA o AL:

- AGE: Departamento, ente, organismo o entidad
- CCAA: Consejería u órgano que determinen
- EELL: Entidad Local, o ente, organismo o entidad vinculado o dependiente

4.2.2.- Iniciación del procedimiento

El inicio del procedimiento se regula en los arts. 37 a 43 del Reglamento.

Conforme al art.37 el procedimiento se inicia mediante comunicación escrita a

- 1) RRTT
- 2) Autoridad laboral
- 3) MH y AAPP o autoridad equivalente en el ámbito de las CCAA

A la comunicación hay que adjuntar los documentos comunes (art.38) y los relativos a la causa (arts.39,40), que acto seguido pasamos a examinar.

La documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo se contempla en el art.38 y, en síntesis, comprende:

- Memoria de las causas y su relación con los principios, medidas, mecanismos u objetivos de la LO2/12
- Criterios prioridad personal laboral fijo, que han accedido por procedimientos selectivos sujetos a los principios de igualdad, mérito y capacidad (no respecto indefinido no fijo)

La documentación en los despidos colectivos por causas económicas se contempla en el art. 39 y comprende:

- 1)Memoria explicativa de las causas económicas que acredite la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes
- 2) Presupuestos 2 últimos ejercicios, donde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios
- 3) Certificación sobre insuficiencia presupuestaria del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35
- 4) Plantilla del personal laboral
- 5) Plan de ordenación de recursos humanos, en caso de que se haya tramitado, que incluyen medidas de flexibilidad interna (art.69 EBEP)⁴⁶
- 6) Cualquier otra documentación justificativa de la necesidad de la medida extintiva

La documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas se contempla en el art.40 y comprende:

- La memoria explicativa que acredite causa
- Plantilla del personal laboral
- Plan de ordenación de recursos humanos, en caso de que se haya tramitado, que incluyen medidas de flexibilidad interna (art.69 EBEP)
- Cualquier otra documentación justificativa de la necesidad de la medida extintiva

En este sentido, y en orden a enfatizar la ya expuesta inaplicabilidad o enorme dificultad práctica de los despidos por causas técnicas u organizativas en el ámbito de las AAPP, hay que precisar que una mera "memoria explicativa", no es susceptible, por sí misma, de acreditar: cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público o en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público; sino que, a lo más, podrá explicarlos, requiriéndose, como

⁴⁶ Art. 69.2 EBEP Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente

en la empresa privada, informes técnicos que justifiquen la necesidad de la extinción y las modificaciones organizativas o técnicas que la ocasionan.

Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública. (art.41)

Es **cuestionable desde la óptica constitucional** en este precepto, que encuentra su origen en el último párrafo de la DA 20ª del ET,⁴⁷ que el mismo deje a la discreción de la Administración la aplicación o no de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que haya accedido por sistemas selectivos basados en la igualdad, mérito y capacidad.

En efecto, la **prioridad de permanencia es una mera opción, que queda a la discrecionalidad de la Administración**. En estos casos sería aplicable la doctrina de la "desviación de poder", cuando la AP se aparte del interés público y persiga únicamente forzar acuerdos mediante una prioridad que tiene un claro fundamento constitucional (art.103.3 CE y art-23.2 CE).

La fijación de la prioridad como mera opción supone que puedan "no priorizarse" los fijos de plantilla en favor de los indefinidos no fijos, que no accedieron de acuerdo con criterios de igualdad, mérito y capacidad, favoreciendo prácticas clientelistas contrarias al interés público y a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (vid STC 27/91, 302/93, 93/95). En este sentido se facilita una suerte de "spoils system" y el acceso de un nuevo cargo político al frente de la Administración puede conllevar situaciones de déficit que acarren el despido de personal laboral fijo y la contratación posterior en fraude de ley.

Por otro lado, la no consideración del acceso por medio de criterios de igualdad, mérito y capacidad, a la hora de determinar qué trabajadores se ven afectados por el despido, supone una diferencia de trato no razonable e injustificada, pues ni el interés público ni los "criterios de ordenación general en materia de recursos humanos", pueden justificar la prelación de indefinidos no fijos o temporales sobre fijos de plantilla con mérito y capacidad acreditadas.

Efectuadas estas consideraciones críticas, hay que enfatizar que la prioridad, cuando así la establezca el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, corresponde al personal laboral fijo (no indefinido no fijo) que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto

El art.41, prevé que la Secretaría de Estado de Administración Pública (SEAP) o autoridad equivalente CA puede establecer dicha prioridad aunque el Dpto., Consejería Organismo o Entidad no lo haga, si dicha prioridad es aplicable por las circunstancias concurrente conforme ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

Para terminar, el apartado 3 del art.41 mantiene el deber de justificar por la empresa la afectación por el despido de trabajadores con prioridad de permanencia, lo cual supone que si la Administración opta por no establecer prioridad de los fijos de plantilla que

⁴⁷ DA 20ª ET Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior

accediesen por igualdad, mérito y capacidad, no deberá justificar por qué se les despide a ellos y no a los indefinidos no fijos; algo ciertamente exótico desde un prisma constitucional.

Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral

Esta fase se regula en el art 42 del Reglamento, en cuya virtud, el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad remite:

1) Comunicación inicio procedimiento y documentación (arts.37-40) a:

-Representantes de los trabajadores

-Autoridad laboral

2) Información sobre la composición de los RRTT y la comisión negociadora del procedimiento

Una vez recibida dicha documentación e información por la autoridad laboral, esta da traslado de la documentación y de la información siguientes tanto a la ITSS como a la Entidad Gestora del desempleo:

- copia de la comunicación a los RRTT

-documentación común a todos los despidos colectivos

-documentación en función de la causa ETO.

-copia del escrito solicitando informe a los RRTT

-información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores ad hoc

En el caso de que el despido incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Advertencia de defectos en la comunicación:

En el art. 43.3 Reglamento se prevé una advertencia de la autoridad laboral, de oficio o a instancia de la ITSS de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos, con especificación de los mismos sin que dicha advertencia paralice o suspenda el procedimiento. Por otro lado, la falta de competencia de la autoridad laboral no da lugar a la declaración de improcedencia sino al traslado a la competente con comunicación del mismo a la AP y a los RRTT

Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública:

Este trámite, contemplado en el art.43 Reglamento, constituye una auténtica especialidad que se articula con el fin de que en el seno de la AGE o CCAA, el Ministerio de Hacienda y AAPP o equivalente de las CCAA puedan acordar la prioridad de permanencia de los fijos de plantilla y emitir un informe, que ha de versar sobre el procedimiento, las causas y las circunstancias, que vendrá a sumarse al que ha de emitir la ITSS. Este precepto no se aplica a las Entidades Locales o a los entes u organismos dependientes de ellas.

4.2.3.- Período de consultas

El período de consultas, pieza central del procedimiento, se regula en los arts.44 a 46 del Reglamento.

Tiene por **objeto** llegar a un acuerdo entre sobre "circunstancias del despido colectivo" entre el ente, organismo o entidad afectados, y los RRTT.

El **contenido mínimo de derecho necesario** del período de consultas consiste en:

- posibilidades evitar o reducir despidos
 - posibilidades de atenuar consecuencias
- todo ello mediante las medidas sociales de acompañamiento del art.8, del que el reglamento se cuida de precisar que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

Esta compatibilidad comporta que deban **matizarse de entre las medidas previstas en el art.8**, cuanto menos, las que siguen:

- Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del ET, que no será aplicable cuando se trate de entes locales o de administraciones con centros en una sola localidad
- El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule sólo podrá ser efectivo respecto del personal laboral fijo, pero no respecto de los indefinidos no fijos o respecto del personal contratado temporal.
- Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica y la medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo deberán contar con disponibilidad presupuestaria y el informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos u órgano equivalente.

El art.44-2 establece, como no podía ser de otra forma, el deber de negociar de buena fe y de entregar a los RRTT al inicio del período de consultas la documentación prevista en los arts.38-40

En cuanto al **desarrollo del período de consultas el reglamento se remite al régimen común de los despidos colectivos** previsto en el art.7, que ya hemos examinado, y al que por tanto nos remitimos⁴⁸.

Interesa ahora abordar, en el seno del período de consultas, las **peculiaridades del Plan de recolocación externa** puesto que su contenido, ámbito y medidas son las previstas en el art.9 del Reglamento, regulando el art.45 algunas peculiaridades.

En primer lugar, a diferencia del PRE común del art.9, en el seno de las AAPP se elabora no por la Administración Pública, Entidad, organismo o ente en cuyo ámbito se produce el despido sino que lo elabora la administración institucional especializada en la materia:

- En el ámbito AGE: El Servicio Público Estatal de Empleo
- En las CCAA: El Servicio Público de Empleo competente.

Al igual que en el PRE común, éste se debe elaborar en los casos de despidos de más de 50 trabajadores y debe incluirse en la documentación adjunta a la comunicación de

⁴⁸ Véase epígrafe 2.1c)

inicio del procedimiento el PRE para los trabajadores afectados a través de empresas de recolocación.

Como segunda peculiaridad, hay que destacar que la Administración pública del ámbito del despido debe:

- al inicio del período de consulta: presentar justificación de haberse dirigido al SPE correspondiente.
- al final del período de consulta: presentar el PRE elaborado por el SPEE o equivalente.

Veamos ahora las **peculiaridades de la interlocución y legitimación durante el período de consultas.**

El art.46 Reglamento establece la legitimación para participar en dichas consultas a:

- 1) Órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados
- 2) RRTT
- 3) Secciones sindicales si así lo acuerdan y tienen mayoría en el CE o DP

Si hay acuerdo de interlocución por Secciones sindicales, en la AGE se canaliza, en el caso de Ministerios, a través Comisiones Delegadas de CIVIEA en el ámbito del Convenio Único de la Administración del Estado⁴⁹ u órganos análogos en otros CCol.

Para terminar, en los casos de falta de representación leal de los trabajadores en el ámbito del despido, el art. 46.3 Reglamento contempla una comisión *ad hoc* en términos equiparables al art.41.4 ET y 51.2 ET

4.2.4.- Finalización del procedimiento.

La finalización del procedimiento de despido colectivo se regula en los arts. 47 y 48 del Reglamento y se produce con la remisión al órgano competente de la respectiva AP del resultado del período de consultas y la propuesta de acuerdo o decisión.

Nos hallamos ante **una auténtica peculiaridad esencial del procedimiento en el ámbito de las AAPP:** la comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas al órgano competente para que el mismo emita informe preceptivo y vinculante sobre

- El Acuerdo que propone suscribir
- La decisión que propone adoptar

Como decimos, este informe es vinculante y el apartamiento del mismo supone que serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

⁴⁹ Vid . BOE Núm. 273 Jueves 12 de noviembre de 2009 Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Hay que cuestionar , a la vista de ello, si van a poderse negociar las cuantías de las indemnizaciones y si dichos Órganos competentes deberían (en función de la buena fe) informar a los RRTT al inicio del período de consultas de las condiciones exigibles para un informe favorable.

En relación al órgano competente para emitir el informe:

- AGE: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas
- CCAA : Dirección General competente

En **caso de que el informe sea favorable** se formaliza acuerdo o adopta decisión en el plazo máximo de 10 días desde su recepción, actos éstos que no pueden realizarse sin el mencionado informe, por lo que **en caso de ser éste desfavorable**, aunque no lo prevea el Reglamento debería reabrirse el período de consultas en aras de lograr un acuerdo o formalizar una decisión amparados en un nuevo informe favorable.

El Departamento, Consejería, organismo o entidad **comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas**. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, **comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo** que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37.

En este punto, se obvia de forma criticable la comunicación del acuerdo a las representaciones disidentes o no negociadoras, que tendrían legitimación para demandar

Por otro lado, la remisión que hace el art.47.4 al art.37⁵⁰ del Reglamento no es del todo clara y debería referirse al art.38, donde se contiene la documentación común; pues lo propio ocurre en el art.12 que se remite al art. 3.1 en el procedimiento común, refiriéndose a las siguientes circunstancias que sí es conveniente actualizar en función del resultado del período de consultas:

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

Este contenido, *mutatis mutandi*, lo hallamos en los arts. 38-40 y no en el art.37.

⁵⁰ El art. 37 regula la comunicación de inicio del período de consultas, que no tiene sentido actualizar, al contrario de lo que ocurre con la documentación que hay que adjuntar al mismo, prevista en los arts.38-40, en función del resultado del período de consultas

En relación al contenido de la documentación remitida a la autoridad laboral, debe incluir:

- El informe preceptivo y vinculante del órgano competente
- Las MSA o el PRE.

El **plazo de comunicación del acuerdo o decisión a la autoridad laboral** que es de **caducidad**, es de **10 días desde la formalización acuerdo o adopción decisión**, transcurrido el cuál sin efectuarse la comunicación se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Para concluir, veamos ahora las **especialidades de la comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local a la Autoridad laboral (art.48), en la que destacan (art.48):**

- 1) **la inexistencia del informe previo vinculante** que sí se contempla en el caso de la AGE o las CCAA
- 2) El mayor plazo de caducidad de la comunicación y el *dies a quo* del mismo: 15 días desde la última reunión del período de consultas y no desde la formalización acuerdo o adopción decisión, pues no existe el informe vinculante previo.

Anexo: Tablas comparativas de los textos articulados del RD 801/11 y el RD 1483/12

ANTERIOR REGULACIÓN (RD 801/11)	NUEVA REGULACIÓN (RD 1483/12)
artículo 1 Objeto y ámbito de aplicación 1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los	art.1 Objeto del procedimiento 1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real

Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días tal extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco. 2. A efecto de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de	Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco. 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o
--	---

los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado. 3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.	instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. 3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.
art. 2 (autoridad laboral competente) El art.2 del RD801/11 se corresponde con el actual art.25 del RD 1432/12 1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10. La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento. (el apartado segundo hay que compararlo con el art.6.3 RD 1432/12) 2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o	Artículo 2. Comunicación empresarial. El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.	
Artículo 8. Documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud: a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, (así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año) Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.	Artículo 3. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo. 1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.) Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo. El apartado d) del art.8 RD 801/11 se corresponde con el art.6.2 del RD 1438/12	d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
---	---

	2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9. 3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
Artículo 6. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas 1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. 2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados,	Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas. 1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. 2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas

debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. 3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. Igualmente, deberá acreditar el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva en los términos indicados en el apartado 1.	provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. 3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión. 4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la
---	--

4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo	documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. 5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad
---	--

debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.	o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.
Artículo 7. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción 1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción, que den lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. 2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado	Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción. 1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas. 2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
Artículo 5.	Artículo 6. Comunicación del inicio del

Iniciación por el empresario 1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10. La solicitud del empresario deberá acompañarse de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento. (art.8.d) RD 801/11) d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 4.3 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo. (art.12.1 RD 801/11) 1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe e,	procedimiento a la autoridad laboral. 1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3. 2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo. 3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11. Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en
--	--

igualmente, a la Administración de la Seguridad Social, cuando el expediente de regulación de empleo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores.	el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.
2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.	4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.
Art.17 RD 801/11 (declaración de improcedencia del procedimiento) 1. Si del examen de la solicitud de iniciación del procedimiento, y cumplido, en su caso, el trámite de subsanación a que se refiere el artículo 5.2, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, esta declarará de forma motivada la improcedencia de la misma, procediéndose a su archivo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20.1 de la Ley 30/1992, de 26 de	5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.	
Artículo 11. Período de consultas (plazo período consultas se regula en el art.7.4 y 7.5 RD 1438/12) 1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. (El objeto del período de consultas se regula en el siguiente pfo de este art) La consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9.	Artículo 7. Periodo de consultas. 1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe. 2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

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

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del período de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente. (El art.11.2 RD 801/11 se corresponde con el art.27 y 28 de RD 1438/12)	
Artículo 9. Plan de acompañamiento social 1. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. 2. Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, entre otras, las siguientes: a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte. b) Movilidad funcional de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.	Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento. 1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes: a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte. b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial. f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados. 3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes: a) Recolocación externa de los mismos,	f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial. g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados. 2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes: a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule. b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo. c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan
--	--

que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. En el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo. b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social. d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica. e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.	la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo. e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica. f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.
	Artículo 9. Plan de recolocación externa. 1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas. 2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo

	mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes. 3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias: a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo. b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación. c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas. d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos. 4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva. 5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.
	Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral. 1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización

	ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior. El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores. 2. La autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa. 3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes. Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
(art.12.2) 2. La Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad	Artículo 11. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y

Social en el momento en que ésta pueda disponer de los elementos suficientes para emitirlo. El contenido de este informe deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y sobre cualesquiera otras materias que resulten necesarias para resolver fundadamente. A estos efectos, deberá informar sobre la concurrencia de las causas que motivan la solicitud, sobre las medidas tomadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo y sobre las medidas tomadas o previstas para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados, así como, sobre la relación de las medidas extintivas con la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamiento social deberá informar sobre su alcance y contenido. No obstante, si la Inspección tuviera conocimiento de haber alcanzado acuerdo las partes durante el período de consultas, por comunicación de la empresa y los representantes de los trabajadores, o de la propia autoridad	Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe. 2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes. 3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir. 4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo
---	---

laboral competente, se limitará a examinar que se ha observado el procedimiento y a comprobar que no concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como que éste no tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será incorporado al expediente una vez comunicada por la empresa la solicitud final de despido colectivo a que se refiere el artículo 11.4.	tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. 5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento. 6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas. 7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.
Artículo 14. Acuerdo en el periodo de consultas (El control del acuerdo por la a.laboral se regula ahora en el 11.4 RD 1483/12.) La interlocución en el p. consultas se regula en el art.26 RD 1483/12, así como la comisión negociadora y el régimen de adopción de acuerdos, que se regulan en los ars. 27 y 28 del RD 1483/12 1. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos fijados en el acuerdo; si transcurrido dicho plazo no hubiese	Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.

recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los mismos términos. De la resolución se dará traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. 2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. 3. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 4 de este Reglamento. 4. El acuerdo en el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora en los términos señalados en el artículo 11.2. Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.2. 5. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo en los términos y	1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. 2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización. 3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes. 4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento. 5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en
--	---

durante el período fijados en el acuerdo y declarará la aplicación de las medidas acordadas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11. 6. Durante el período previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral según lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su período de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas. Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud. 7. En los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 2.3, cuando el período de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos dos días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.	el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.
--	--

~~Artículo 15:~~

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

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

~~2. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la~~

~~causa o causas alegadas por el empresario y la razonabilidad de la medida extintiva solicitada en los términos~~

~~señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.~~

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

~~En el caso de expedientes de regulación de empleo que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación~~

~~en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado, por las razones señaladas en el párrafo anterior.~~

~~3. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y declarará la aplicación de las medidas comprometidas por la empresa en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de~~

las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.4. 4. En los expedientes de regulación de empleo considerados en el artículo 2.3, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.	
Artículo 16. Derechos de permanencia en la empresa Conforme a lo establecido en los artículos 51.7 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo.	Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa. 1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo. 2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. 3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

La empresa deberá justificar en el procedimiento de regulación de empleo la afectación de los representantes legales de los trabajadores o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho.	
Art.17 -19 (quedan sin contenido comparable)	Artículo 14. Notificación de los despidos. 1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. 2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.
	Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social. 1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. 2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir. 3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de

	las responsabilidades administrativas que procedan.
Artículo 21. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22 cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. 3. El alcance y duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. 4. La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados. (art.23, in fine)	Artículo 16. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. 3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. 4. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados. 5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Artículo 22.

Procedimiento

~~El procedimiento para solicitar autorización para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada~~

~~de forma temporal, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de dicha Ley y en el capítulo II del Título I de este Reglamento, con las siguientes especialidades:~~

~~a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número~~

~~de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.~~

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

~~c) La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. A estos efectos, en el caso de que la~~

~~causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible según el artículo 6.2 se~~

~~limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento~~

Artículo 17. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del

	Estatuto de los Trabajadores.
art.22.c) c) La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible según el artículo 6.2 se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.	Artículo 18. Documentación. 1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. 2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades: a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento. b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. 3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2. Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. 1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

	2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo. 3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento. 5. Si la autoridad laboral que recibe la
--	---

	comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.
Artículo 23. Período de consultas y plan de acompañamiento social En los supuestos regulados en este Capítulo, la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el plan de acompañamiento social, en el caso de empresas obligadas a su presentación, se contemplará las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad (vid art.16.5)	Artículo 20. Periodo de consultas. 1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe. 2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará

	lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1. 3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. 4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. 5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes. 6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el
--	---

	periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo. En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. 7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento. 8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.
Artículo 24. Finalización del procedimiento La autorización de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, procederá la suspensión de contratos o la reducción de jornada en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas	Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral. 1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas

medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquella sean superables con medidas transitorias y no definitivas.	partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular. El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. 2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.
	Artículo 22. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada. 2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.
	Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.

	Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.
	Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
Artículo 2. Autoridad laboral competente 1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva 2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para autorizar la extinción de las relaciones laborales fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o	Artículo 25. Autoridad laboral competente. 1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva. 2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

de producción o por existencia de fuerza mayor corresponderá:

a) A la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración:
1.º Cuando los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

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

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

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.

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

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

c) A la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el expediente desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades. d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando la resolución que haya de dictarse en los casos establecidos en los párrafos b) y c) pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá avocar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento. 3. Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma la ordenación e instrucción del procedimiento hasta el momento de resolver, en que formulará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.	c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades. d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento. 3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.
--	--

4. A efectos de lo establecido en este artículo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.2, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo, deberá justificarse la vinculación entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al mismo y las medidas que vayan a adoptarse en todos los centros afectados a consecuencia de aquel.	4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo. 5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.
Artículo 3. Interesados A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.	Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas. 1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la

Artículo 4. Legitimación

1. Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el artículo 3 de este Reglamento. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

2. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores

representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

2. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

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

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

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

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

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

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

	procedimiento. 5. En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.
(art.11.2) 2. Las comisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. (los 2 párrafos siguientes se pasan al art.28 para mayor claridad) . 3. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico. En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores. 4. A la finalización de período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas,	Art. 27 Comisión negociadora de los procedimientos 1. Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. 2. Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.

acompañado del acta o actas a que se refiere el último párrafo del apartado 2 y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 8, párrafo e). Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar, según lo dispuesto en el apartado 1. Si transcurrido el plazo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento por desistimiento del empresario y la autoridad laboral procederá, sin más trámite, a declararlo así, con notificación a los interesados.	
(art.11.2) Estas decisiones se adoptarán por mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados por el expediente. (el párrafo se antepone al siguiente para mayor claridad) En el supuesto en que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el párrafo primero, se aplicará lo que decida la propia	Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. 1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 26.3. 2. En el supuesto de que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el apartado anterior, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje

comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes. Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse, <u>según lo dispuesto en el artículo 8, d)</u>, la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente. Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados	de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes. 3. Si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el periodo de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro. 4. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico. En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.
art. 17. 2. En el caso de expedientes de regulación de empleo en los que durante la instrucción del mismo, antes de dictar resolución la autoridad laboral,	Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso. En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o

sea declarada la situación de concurso conforme lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio , Concursal, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.	reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
Artículo 28. Extinción de la personalidad jurídica del contratante Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo II del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas al plan de acompañamiento social	Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante. Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.
Artículo 25. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Capítulo.	Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título. La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.
Artículo 26. Iniciación El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.	Artículo 32. Iniciación. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
Artículo 27. Instrucción y resolución La autoridad laboral competente	Artículo 33. Instrucción y resolución. 1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe

recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día. (La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante). En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento. Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 20.	de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. 2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día. 3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. 4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada de acuerdo con lo establecido en el Título I. 5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social. 6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y
---	--

	24
Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. 1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título. 2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. 3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I. En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere. 4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I. Artículo 35. Objeto del procedimiento. 1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo	

dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el presente artículo, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

Artículo 36. Ámbito del procedimiento.

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.

En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

Artículo 37. Comunicación de inicio.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los

artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.

4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.

Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.

1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.

2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiéndose que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.

.

Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.

2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.

Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.

2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:

a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo. En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas.

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la

Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7.

En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7.

En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7.

En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7.

En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. Plan de recolocación externa.
A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 45. Plan de recolocación externa.
A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 45. Plan de recolocación externa.
A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.
2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos
3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.
2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos
3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.
2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos
3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.
2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos
3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran

legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos

Artículo 47. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.

1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37.

Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.

6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37.

La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Disposición adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.

Cuando en el despido colectivo se den las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a) y b) de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, la empresa habrá de incluir en la documentación que deba aportar a la autoridad laboral, además de la indicada en el artículo 6, la siguiente documentación:

a) La relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellos al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

b) La relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso no se incluirán en esta relación los contratos de trabajo cuya extinción se haya producido con anterioridad al 27 de abril de 2011.

c) En todo caso, se incluirá la documentación a que se refieren los apartados 2 y 5 del artículo 4, con independencia de la naturaleza de las causas del despido colectivo y de que las empresas del grupo del que forme parte la empresa que inicia el procedimiento tengan la misma actividad, pertenezcan al mismo sector de actividad o tengan saldos deudores o acreedores con la misma.

.

Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos.

En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, las comunicaciones contenidas en los procedimientos regulados en este Reglamento podrán realizarse a solicitud de la empresa por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al procedimiento copias digitalizadas de todos los documentos

De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos.

Igualmente, será en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde se indicarán los sistemas o medios electrónicos que pueden utilizarse para comunicarse con la Administración

Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.

Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Disposición adicional quinta. Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.

Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.

Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.

Disposición adicional primera. Información estadística.

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición adicional segunda. Acreditación de las situaciones legales de desempleo.

A efectos de completar la acreditación de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados.

1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de

empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

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

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.^ª, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

Asimismo, se exceptúan los artículos 41, 43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.^ª, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas