

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### MINISTERI DE TREBALL I IMMIGRACIÓ

**10286** *Reial decret 801/2011, de 10 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.*

La disposició final tercera, apartat 4 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, ha encomanat al Govern l'aprovació, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, d'un reial decret per a la modificació del Reial decret 43/1996, de 19 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, per adaptar-lo al que disposa la Llei esmentada, amb una atenció particular al contingut del pla d'acompanyament social dels expedients de regulació d'ocupació com a instrument per afavorir la recol·locació dels treballadors afectats i la millora de la seva ocupabilitat.

Encara que la Llei 35/2010, de 17 de setembre, només exigeix l'adaptació del Reial decret 43/1996, de 19 de gener, raons de seguretat jurídica i tècnica normativa adequada aconsellen l'aprovació d'una nova norma reglamentària que inclogui una regulació completa i total del procediment administratiu de regulació d'ocupació en matèria d'extincions o suspensions de contractes de treball i reduccions de jornada i de l'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius. D'una banda, les importants modificacions que la dita Llei ha introduït en els articles 40, 47 i particularment, en l'article 51 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que determinen la necessitat de modificar un bon nombre dels articles de la norma reglamentària vigent. De l'altra, l'oportunitat d'incloure en la regulació reglamentària l'experiència obtinguda en l'aplicació pràctica del Reial decret 43/1996 durant els quinze anys que fa que és vigent.

Tenint present això, aquest Reial decret, en línia amb el que disposa la Llei 35/2010, de 17 de setembre, i en els termes propis d'una norma reglamentària, persegueix cinc objectius fonamentals:

Primer, reforçar l'extinció col·lectiva de contractes de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció canalitzant-la cap a la via prevista expressament per la legislació laboral, és a dir, el procediment de regulació d'ocupació.

Segon, proporcionar més seguretat i certesa als treballadors, als empresaris i a les autoritats, administratives i judicials, que intervenen en les extincions o suspensions col·lectives dels contractes de treball i en les reduccions de jornada, fet que ha de contribuir a reforçar la tutela judicial efectiva mitjançant una regulació detallada dels aspectes procedimentals.

Tercer, agilitar la tramitació administrativa del procediment de regulació d'ocupació amb la finalitat d'aconseguir-ne una aplicació ràpida, conjugant adequadament i de manera equilibrada la flexibilitat i adaptabilitat requerides per les empreses i la seguretat demanada pels treballadors.

Quart, oferir un tractament més complet del pla d'acompanyament social en els expedients de regulació d'ocupació, amb la voluntat declarada de posar en valor la seva importància en els processos de reestructuració d'empreses com a element essencial per a la millora de l'ocupabilitat dels treballadors afectats i, per extensió, com a instrument que ha de contribuir a evitar l'expulsió indesitjada i prematura dels treballadors del mercat de treball.

I cinquè, incorporar la renovada regulació legal de la suspensió col·lectiva dels contractes de treball i de la reducció temporal de jornada a la normativa reglamentària,

tenint presents les experiències d'altres països europeus com a instrument alternatiu d'ajust temporal de l'ocupació davant de conjuntures econòmiques adverses.

El Reglament que s'aprova mitjançant aquest Reial decret s'estructura en un títol I, referit al procediment administratiu de regulació d'ocupació, que es divideix al seu torn en cinc capítols, i un títol II, referit a l'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

Dins del títol I, el capítol I inclou les disposicions generals del procediment de regulació d'ocupació. Es determinen els llindars de treballadors afectats i es defineixen les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que donen lloc a l'aplicació del procediment que regula el Reglament, de conformitat amb el que disposa l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors segons la redacció incorporada per la Llei 35/2010, de 17 de setembre. A més, es determina l'autoritat laboral competent segons les especificacions incloses en els reials decrets sobre traspàs de funcions i serveis en matèria de regulació d'ocupació de l'Administració General de l'Estat a les comunitats autònomes. Finalment, s'inclouen les regles sobre interessats i legitimació en el procediment, que són l'empresa i els treballadors a través dels representants legals respectius.

En el capítol II s'inclou el desplegament de la regulació del procediment de regulació d'ocupació per a l'extinció col·lectiva de contractes de treball amb el propòsit d'augmentar la seguretat jurídica que ha de caracteritzar els processos de reestructuració empresarial. A aquest efecte, s'especifica en primer lloc la documentació que l'empresari ha d'adjuntar a la sol·licitud d'inici de l'expedient per acreditar els resultats o els canvis al·legats i la raonabilitat de la decisió extintiva, diferenciant segons que la causa al·legada sigui econòmica, tècnica, organitzativa o de producció. Igualment, es regula la documentació que s'ha d'aportar sigui quina sigui la causa al·legada. En aquest punt resulta oportú precisar que aquests requisits documentals són exigibles a les extincions de contractes de treball que constitueixen l'objecte d'aquest Reial decret, això és, les extincions col·lectives de contractes de treball fundades en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció conforme al procediment de regulació d'ocupació que preveu l'article 51 de l'Estatut dels treballadors.

Mereix una menció especial la regulació del pla d'acompanyament social, que dona compliment al manament contingut a la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de prestar una atenció particular al seu contingut com a instrument per afavorir la recol·locació dels treballadors afectats i la millora de la seva ocupabilitat. Desplegant el que assenyala l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, aquest pla, que han de presentar les empreses de cinquanta o més treballadors, ha de disposar les mesures previstes per l'empresa a fi d'evitar o reduir els efectes de la regulació d'ocupació, les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats, així com les mesures per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial. El pla l'ha de presentar l'empresa en iniciar-se el període de consultes amb els representants dels treballadors i, com ha afegit la Llei 35/2010, en finalitzar aquest període l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat, així com el contingut definitiu de les mesures o del pla assenyalats anteriorment.

Amb l'objectiu que el procediment es desenvolupi amb l'agilitat legalment exigible, també es regula en aquest capítol el període de consultes i la comunicació de la seva finalització. Dins de l'ordenació del procediment, es preveuen els informes que s'han d'obtenir, segons els diferents supòsits, i s'atorga especial rellevància a l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. En la fase de finalització del procediment es regulen, segons que el resultat del període de consultes sigui amb acord o sense, els terminis establerts perquè l'autoritat laboral dicti resolució; els efectes segons les formes d'aconseguir-se aquest acord; les conseqüències de l'acord per a l'autoritat laboral, i el contingut de la resolució de l'autoritat laboral amb referències al període durant el qual s'efectuaran les extincions de contractes i al pla d'acompanyament social.

El capítol III, relatiu a la suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció adapta el Reglament al que estableix la Llei 35/2010, de 17 de setembre. Amb aquesta finalitat, s'inclou el règim jurídic

de la suspensió de contractes i de la reducció de jornada, així com les regles específiques en matèria de procediment, període de consultes, pla d'acompanyament social i finalització del procediment. Aquestes normes s'han de posar en relació amb les bonificacions empresarials per manteniment de l'ocupació i el dret a la reposició de les prestacions per desocupació dels treballadors afectats actualment vigents, com a manifestació de la preferència de les mesures de flexibilitat internes consistents en l'ajust temporal de l'ocupació mitjançant la suspensió de contractes de treball i la reducció de jornada, enfront de les mesures d'extinció dels contractes de treball.

El capítol IV s'ocupa de l'extinció i la suspensió de relacions de treball per força major, regulació a la qual s'incorpora el supòsit de reducció de jornada per aquesta causa i l'actualització del procediment, inclosa la sol·licitud d'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. El capítol V es refereix al procediment d'extinció de relacions de treball per desaparició de la personalitat jurídica del contractant.

Per la seva banda, el títol II del Reglament es refereix al procediment d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, i inclou les previsions en aquest aspecte que conté l'article 40 de l'Estatut dels treballadors referit a la mobilitat geogràfica.

Altres disposicions del Reial decret que s'han de destacar són les relatives al tractament electrònic dels procediments de regulació d'ocupació i a la informació estadística, que requereixen, no obstant això, desplegament reglamentari ulterior.

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives han estat consultades. Així mateix, han estat consultades les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Immigració, amb l'aprovació prèvia del ministre de Política Territorial i Administració Pública, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 10 de juny de 2011,

DISPOSO:

Article únic. *Aprovació del Reglament.*

S'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, el text del qual s'inclou a continuació, en aplicació de la disposició final cinquena del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la disposició final tercera, apartat 4 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

Disposició addicional única. *Informació estadística.*

D'acord amb el que estableix la normativa vigent per a l'elaboració de l'estadística de regulació d'ocupació, inclosa en el Pla estadístic nacional, les autoritats laborals amb competència en matèria de procediments de regulació d'ocupació han de remetre en suport informàtic a la Subdirecció General d'Estadística del Ministeri de Treball i Immigració les dades estadístiques individualitzades de cada un dels procediments de regulació d'ocupació resolts, amb el contingut que s'estableixi a les disposicions d'aplicació i desplegament d'aquest Reial decret.

Disposició transitòria primera. *Procediments iniciats.*

Els procediments inclosos en l'àmbit d'aplicació del Reglament, que s'aprova per aquest Reial decret, iniciats abans de l'entrada en vigor s'han de resoldre d'acord amb el que preveu la normativa vigent en el moment del seu inici.

Disposició transitòria segona. *Normes relatives a la bonificació per manteniment de l'ocupació i de reposició de les prestacions per desocupació.*

La bonificació de les quotes empresarials per contingències comunes per al manteniment de l'ocupació i la reposició del dret de prestacions per desocupació dels treballadors afectats que preveuen l'article 9 i la disposició transitòria cinquena de la Llei 35/1010,

de 17 de setembre, són aplicables en els procediments de regulació d'ocupació de suspensió del contracte de treball i de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció regulats en aquest Reial decret mentre es compleixin els requisits exigits per al seu reconeixement.

Disposició transitòria tercera. *Competència jurisdiccional.*

Fins que no es produeixi el ple desplegament del que estableix la disposició addicional quinzena de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, sobre atribució a l'ordre social de la jurisdicció del coneixement dels recursos contra les resolucions administratives de l'autoritat laboral en els procediments regulats en el Reglament que s'aprova per aquest Reial decret, segueix coneixent-ne la jurisdicció contenciosa administrativa.

Disposició transitòria quarta. *Dades estadístiques.*

Mentre no es desplegui el que preveu la disposició addicional única respecte a la forma i contingut de la informació estadística dels procediments de regulació d'ocupació, les comunitats autònomes han de seguir facilitant a l'Administració de l'Estat informació individualitzada dels expedients de regulació d'ocupació presentats i/o resolts per aquestes, conforme al que disposen els reials decrets corresponents sobre traspàs de funcions i serveis de l'Estat a cada comunitat autònoma en matèria d'expedient de regulació d'ocupació.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

1. Queda derogat el Reial decret 43/1996, de 19 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

2. Així mateix, queden derogades totes les normes del mateix rang o inferior en el que contradiguin el que disposa aquest Reial decret o s'hi oposin.

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

Aquest Reial decret es dicta d'acord amb el que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final segona. *Modificació del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, pel qual es desplega la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació.*

Els articles 1.1.a), 1.3, i 1.4 del Reial decret 625/1985, de 2 d'agost, queden redactats en els termes següents:

1. Article 1.1.a):

«a) En virtut de l'autorització conferida a l'empresari per extingir les relacions laborals dels seus treballadors en resolució dictada per l'autoritat laboral competent en expedient de regulació d'ocupació.»

2. Article 1.3:

«Quan se suspengui el contracte de treball, en virtut de l'autorització conferida a l'empresari per suspendre els contractes de treball dels seus treballadors en resolució dictada per l'autoritat laboral competent en expedient de regulació d'ocupació.»

3. Article 1.4:

«Quan es redueixi temporalment la jornada ordinària de treball entre un deu i un setanta per cent d'aquesta, computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal,

mensual o anual, en virtut d'autorització conferida a l'empresari per reduir la jornada de treball dels seus treballadors, per resolució dictada per l'autoritat laboral competent en expedient de regulació d'ocupació.»

Disposició final tercera. *Habilitació normativa.*

S'autoritza la persona titular del Ministeri de Treball i Immigració per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament del que estableix aquest Reial decret, en particular, per a la determinació de la forma i contingut de la informació estadística i per al tractament electrònic dels procediments de regulació d'ocupació a què es refereix la disposició addicional única del Reglament que s'aprova per aquest Reial decret.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret i el Reglament que aprova entren en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Barcelona, 10 de juny de 2011.

JUAN CARLOS R.

El ministre de Treball i Immigració,  
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

## REGLAMENT DELS PROCEDIMENTS DE REGULACIÓ D'OcupACIÓ I D'ACTUACIÓ ADMINISTRATIVA EN MATÈRIA DE TRASLLATS COL·LECTIUS

### TÍTOL I

#### Del procediment administratiu de regulació d'ocupació

### CAPÍTOL I

#### Disposicions generals

##### Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació.*

1. D'acord amb el que estableix l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, s'ha de portar a efecte mitjançant el procediment que estableix aquest Reglament, en els supòsits en què en un període de noranta dies aquesta extinció afecti com a mínim:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- b) El 10 per 100 del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors.

Als efectes del còmput de la plantilla de l'empresa, s'ha d'incloure la totalitat dels treballadors que hi prestin serveis el dia en què s'iniciï el procediment, sigui quina sigui la modalitat contractual utilitzada.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix aquest apartat, se n'han de tenir en compte així mateix qualssevol altres produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, sempre que el nombre sigui, almenys, de cinc.

2. A l'efecte del que disposa l'apartat 1, s'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguin afectar-ne la viabilitat o la capacitat de mantenir el volum d'ocupació.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal, i causes productives, quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretengui col·locar al mercat.

3. Així mateix, es regeix per aquest Reglament l'extinció dels contractes de treball que afecti la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquella es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.

##### Article 2. *Autoritat laboral competent.*

1. En l'àmbit de les comunitats autònomes, quan l'expedient de regulació d'ocupació afecti treballadors que exerceixin la seva activitat o que estiguin adscrits a centres de treball ubicats en la seva totalitat dins el territori d'una comunitat autònoma, té la consideració d'autoritat laboral competent per a la resolució del procediment l'òrgan que determini la comunitat autònoma respectiva.



2. En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, la competència per autoritzar l'extinció de les relacions laborals fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o per existència de força major correspon:

a) A la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració:

1r Quan els treballadors afectats per l'expedient de regulació d'ocupació exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en el territori de dues o més comunitats autònomes.

2n Quan els expedients de regulació d'ocupació en les empreses o centres de treball afectats estiguin relacionats amb crèdits extraordinaris o avals acordats pel Govern de la nació; amb empreses pertanyents al patrimoni de l'Estat i, en general, les que tinguin la condició de societats mercantils estatals d'acord amb la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària, o amb la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, així com amb empreses relacionades directament amb la Defensa Nacional o altres la producció de les quals sigui declarada d'importància estratègica nacional mitjançant norma amb rang de llei.

b) A la delegació del Govern si la comunitat autònoma és uniprovincial o a la subdelegació del Govern a la província, en els mateixos supòsits a què es refereix el paràgraf a), 2n, d'aquest apartat, sempre que l'expedient de regulació d'ocupació afecti centres de treball en l'àmbit d'una província, sense perjudici del que disposa el paràgraf d) d'aquest apartat 2.

c) A la delegació del Govern a les ciutats de Ceuta o Melilla respectivament, quan els treballadors afectats per l'expedient exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en aquestes ciutats.

d) D'acord amb el que preveu l'article 14 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, quan la resolució que s'hagi de dictar en els casos establerts en els paràgrafs b) i c) pugui afectar més de dos-cents treballadors o la mesura tingui especial transcendència social, la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració pot avocar la competència per tramitar i resoldre el procediment.

3. Quan l'expedient de regulació d'ocupació afecti treballadors que exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball situats en el territori de dues o més comunitats autònomes, però el 85 per cent, com a mínim, de plantilla de l'empresa radiqui en l'àmbit territorial d'una comunitat autònoma i hi hagi treballadors afectats en aquesta, correspon a l'autoritat laboral competent d'aquesta comunitat autònoma l'ordenació i instrucció del procediment fins al moment de resoldre, en què ha de formular una proposta de resolució a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració.

4. Als efectes del que estableix aquest article i sense perjudici del que disposa l'article 1.2, quan l'expedient de regulació d'ocupació afecti diversos centres de treball, s'ha de justificar la vinculació entre les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o per força major que l'ocasionin i les mesures que s'adoptaran en tots els centres afectats a conseqüència d'aquell.

### Article 3. *Interessats.*

Als efectes d'aquest Reglament i d'acord amb l'article 51.4 de l'Estatut dels treballadors, tenen, en tot cas, la condició de part interessada l'empresa i els treballadors a través dels representants legals respectius.

### Article 4. *Legitimació.*

1. Estan legitimats per intervenir en el procediment de regulació d'ocupació els subjectes assenyalats a l'article 3 d'aquest Reglament. Quan l'empresa tingui diversos centres de treball afectats per l'expedient hi ha d'intervenir, de manera preferent, el comitè

intercentres o l'òrgan de naturalesa similar creat mitjançant la negociació col·lectiva, si per aquesta via tenen atribuïda aquesta funció.

2. En els casos d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, els treballadors poden atribuir la seva representació durant la tramitació del procediment a una comissió designada conforme al que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes, els treballadors poden optar per atribuir la seva representació, per a la negociació d'un acord, a elecció seva:

a) A una comissió de com a màxim tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i elegida per aquests democràticament.

Sense perjudici d'això, els representants legals dels treballadors d'un centre de treball de la mateixa empresa poden assumir a aquests efectes i mitjançant el mateix sistema de designació la representació dels treballadors del centre que no tingui representació legal.

b) A una comissió amb el mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertany l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable a aquesta.

3. En qualsevol dels casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article, la designació de la comissió s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la manca de designació pugui suposar-ne la paralització. L'empresa ha de comunicar als treballadors la possibilitat d'aquesta designació en l'obertura del període de consultes, si no ho ha fet abans, i ha d'indicar que la manca de designació no impedeix la continuació del procediment.

4. En el supòsit que la negociació es realitzi amb una comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en què estigui integrat, que poden ser les més representatives a escala autonòmica, i amb independència que l'organització en la qual estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

## CAPÍTOL II

### **Procediment de regulació d'ocupació per a l'extinció de les relacions laborals per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**

#### *Secció 1a Iniciació del procediment*

##### *Article 5. Iniciació per l'empresari.*

1. El procediment de regulació d'ocupació s'inicia mitjançant sol·licitud de l'empresari adreçada a l'autoritat laboral competent i, simultàniament, mitjançant comunicació escrita, ha de procedir a l'obertura d'un període de consultes amb els representants dels treballadors de conformitat amb els articles 3 i 4 d'aquest Reglament, sense perjudici del que disposa l'article 10.

Amb la sol·licitud de l'empresari s'ha d'aportar la documentació a què es refereixen els articles 6 i 7, segons la causa al·legada, i l'assenyalada en els articles 8 i 9 d'aquest Reglament.

2. Als efectes de l'article 51.3 de l'Estatut dels treballadors, si la sol·licitud d'iniciació de l'expedient de regulació d'ocupació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció no compleix els requisits exigits, l'autoritat laboral, en el termini de deu dies, s'ha d'adreçar al sol·licitant, i enviar còpia de l'escrit als representants dels treballadors, perquè solucioni el defecte observat en el termini de deu dies més, amb l'avertència que, si no ho fa, se'l tindrà per desistit de la seva sol·licitud, amb l'arxivament de les actuacions. Una vegada solucionat, comencen a computar els terminis a què es refereix l'article 51.4 de la dita Llei. L'empresa ha d'enviar en el mateix termini a la representació legal dels treballadors una còpia de l'esmena que es porti a efecte.



*Article 6. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques.*

1. En els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, la documentació presentada per l'empresari ha d'incloure una memòria explicativa de les causes que donen lloc a la seva sol·licitud, que acrediti, en la forma assenyalada en els apartats següents, els resultats de l'empresa dels quals es desprengui una situació econòmica negativa que pugui afectar-ne la viabilitat o la capacitat de mantenir el volum d'ocupació i que justifiqui que d'aquests es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat.

2. Per acreditar els resultats al·legats per l'empresa, l'empresari pot aportar tota la documentació que convingui al seu dret i, en particular, ha d'aportar els comptes anuals dels dos últims exercicis econòmics complets, integrats per balanç de situació, comptes de pèrdues i guanys, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos d'efectius, memòria de l'exercici i informe de gestió o, si s'escau, compte de pèrdues i guanys abreujat i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditats en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, així com els comptes provisionals en la presentació de la sol·licitud de l'expedient, signats pels administradors o representants de l'empresa sol·licitant. En cas que es tracti d'una empresa no subjecta a l'obligació d'auditoria dels comptes, s'ha d'aportar declaració de la representació de l'empresa sobre l'exempció de l'auditoria.

3. Quan la situació econòmica negativa al·legada consisteixi en una previsió de pèrdues, l'empresari, a més d'aportar la documentació a què es refereix l'apartat anterior, ha d'informar dels criteris utilitzats per fer-ne l'estimació. Així mateix, ha de presentar un informe tècnic sobre el caràcter i l'evolució d'aquesta previsió de pèrdues basat en dades obtingudes a través dels comptes anuals, de les dades del sector a què pertany l'empresa, de l'evolució del mercat i de la posició de l'empresa en aquest o de qualsevol altres que puguin acreditar aquesta previsió. Igualment, ha d'acreditar el volum i el caràcter permanent o transitori de les pèrdues a l'efecte de justificar la raonabilitat de la decisió extintiva en els termes indicats a l'apartat 1.

4. Quan l'empresa sol·licitant formi part d'un grup d'empreses, amb obligació de formular comptes consolidats, s'han d'aportar els comptes anuals i informe de gestió consolidats de la societat dominant del grup degudament auditats, en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, durant el període assenyalat a l'apartat 2, sempre que en el grup hi hagi empreses que realitzin la mateixa activitat o pertanyin al mateix sector d'activitat i que existeixin saldos deutors o creditors de l'empresa sol·licitant amb qualsevol empresa del grup. Si no hi ha obligació de formular comptes consolidats, a més de la documentació econòmica de l'empresa sol·licitant a què s'ha fet referència, s'han d'aportar els de les altres empreses del grup degudament auditats, en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, sempre que aquestes empreses tinguin el domicili social a Espanya, tinguin la mateixa activitat que la sol·licitant o pertanyin al mateix sector d'activitat i tinguin saldos deutors o creditors amb l'empresa sol·licitant.

*Article 7. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes tècniques, organitzatives o de producció.*

1. En els acomiadaments col·lectius per causes tècniques, organitzatives o de producció, la documentació presentada per l'empresari ha d'incloure una memòria explicativa de les causes tècniques, organitzatives o de producció, que donin lloc a la seva sol·licitud, que acrediti, en la forma assenyalada a l'apartat següent, la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i que justifiqui que d'aquestes es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seva situació a través d'una organització més adequada dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

2. L'empresari ha d'aportar els informes tècnics que acreditin, si s'escau, la concurrència de les causes tècniques, derivades dels canvis, entre altres, en els mitjans i

instruments de producció; la concurrència de les causes organitzatives derivades dels canvis, entre altres, en els sistemes i mètodes de treball del personal, o la concurrència de les causes productives derivades dels canvis, entre altres, en la demanda dels productes i serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

**Article 8. Documentació comuna a tots els procediments de regulació d'ocupació.**

Sigui quina sigui la causa al·legada per als acomiadaments col·lectius, l'empresari ha d'adjuntar la documentació següent a la seva sol·licitud:

a) Nombre i classificació professional dels treballadors que resultaran afectats, així com dels treballadors ocupats habitualment durant l'últim any.

Quan l'expedient de regulació d'ocupació afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

b) Justificació de la raonabilitat del nombre d'extincions en relació amb la concurrència de la causa econòmica i la finalitat de preservar o afavorir la posició competitiva de l'empresa en el mercat. Quan es tracti de causes tècniques, organitzatives o de producció, justificació de la raonabilitat del nombre d'extincions en relació amb la concurrència de la causa i la finalitat de contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o de millorar la seva situació a través d'una organització més adequada dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

c) Relació nominativa dels treballadors afectats o, si no, concreció dels criteris tinguts en compte per designar-los i període al llarg del qual està previst efectuar les extincions dels contractes de treball.

d) Informació sobre la composició de la representació dels treballadors, així com de la comissió negociadora de l'expedient de regulació d'ocupació, especificant, en el supòsit que siguin diversos els centres de treball afectats, si la negociació s'efectua a nivell global o diferenciada per centres de treball. Així mateix, informació sobre els centres de treball sense representació unitària i escrit de comunicació a què es refereix l'article 4.3 o, si s'escau, actes relatives a l'atribució de la representació a la comissió esmentada en el mateix article.

e) Còpia de la comunicació als representants dels treballadors de l'inici del període de consultes juntament amb l'escrit de sol·licitud a aquests de l'informe a què es refereix l'article 64.5, a) i b), de l'Estatut dels treballadors.

f) En empreses de cinquanta o més treballadors, pla d'acompanyament social, d'acord amb el que assenyala l'article 9.

**Article 9. Pla d'acompanyament social.**

1. En les empreses de cinquanta o més treballadors, l'empresari ha d'adjuntar en tot cas a la documentació iniciadora del procediment de regulació d'ocupació un pla d'acompanyament social que prevegi, amb concreció i detall, les mesures adoptades o previstes per l'empresa a fi d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats, així com les mesures per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

2. Entre les mesures dirigides a evitar o reduir els efectes de l'expedient es poden considerar, entre altres, les següents:

a) La recol·locació interna dels treballadors dins de la mateixa empresa o, si s'escau, en una altra del grup d'empreses del qual formi part.

b) Mobilitat funcional dels treballadors, que s'han d'aplicar conforme al que estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

c) Mobilitat geogràfica dels treballadors, que s'han d'aplicar conforme al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

d) Modificacions substancials de condicions de treball dels treballadors, que s'han d'aplicar conforme al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

e) Accions de formació o reciclatge professional dels treballadors que puguin contribuir a la continuïtat del projecte empresarial.

f) Qualsevol altra mesura organitzativa, tècnica o de producció dirigida a reduir el nombre de treballadors afectats.

3. Entre les mesures per atenuar les conseqüències en els treballadors afectats, es poden considerar, entre altres, les següents:

a) Recol·locació externa d'aquests, que es pot fer a través d'empreses de recol·locació autoritzades. En cas que es considerin aquestes mesures, s'ha d'incloure en la documentació del procediment, a més de la concreció i detall d'aquestes, la identificació de l'empresa de recol·locació autoritzada per portar-les a terme.

b) Accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat dels treballadors.

c) Promoció de l'ocupació per compte propi com a autònoms o en empreses d'economia social.

d) Mesures compensatòries de les despeses derivades de la mobilitat geogràfica.

e) Mesures compensatòries de les diferències salarials amb una nova ocupació.

4. Entre les mesures per fer possible la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial, es poden considerar, entre altres, les següents:

a) Mesures econòmiques, financeres, industrials o d'una altra índole per preservar o afavorir la posició competitiva de l'empresa en el mercat.

b) Mesures tècniques, organitzatives o de producció per contribuir a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la seva situació a través d'una organització més adequada dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda.

5. El pla d'acompanyament social presentat en la iniciació del procediment ha de contenir mesures efectives adequades a la seva finalitat d'acord amb el que preveuen els apartats anteriors. Això sense perjudici que, al llarg del període de consultes, se'n concreti i amplii el contingut, que ha de ser presentat en finalitzar el període esmentat.

## Article 10. *Iniciació pels treballadors.*

Els treballadors, a través dels seus representants legals o, si no, de conformitat amb el que disposa l'article 4.2, poden sol·licitar igualment la iniciació del procediment de regulació d'ocupació, si racionalment es presumeix que el fet que no l'incoï l'empresari els podria ocasionar perjudicis d'impossible o difícil reparació.

En aquest supòsit, només es requereix que s'adjunti a la memòria explicativa les raons per les quals s'inicia el procediment i les proves que s'estimin oportunes per acreditar els perjudicis abans esmentats i, si s'escau, la comunicació efectuada a l'empresari, i la contestació i documentació que en aquest sentit els hagi traslladat l'empresari.

L'autoritat laboral competent, respectant els terminis que preveu aquest Reglament, ha de determinar, en qualsevol moment del procediment, les actuacions i els informes que siguin necessaris per a la resolució de l'expedient.

## Article 11. *Període de consultes.*

1. El període de consultes ha de tenir una durada no superior a trenta dies naturals, o quinze, també naturals, en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors.

La consulta ha de versar sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, com també sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats i per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial conforme al que preveu l'article 9.

Durant aquest període, les parts han de negociar de bona fe amb vista a arribar a un acord, i han de fixar, en l'obertura del període de consultes, un calendari de reunions a celebrar dins d'aquest període i aportar per a això totes les solucions que siguin procedents per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats, tot això als efectes del que disposa el paràgraf anterior.

El període esmentat s'entén finalitzat, sigui quin sigui el temps transcorregut, quan s'arribi a l'acord a què es refereix l'article 14 i, en tot cas, quan les dues parts ho manifestin així expressament.

2. Les comissions negociadores dels procediments de regulació d'ocupació han d'establir en la seva acta de constitució que es constitueixen com a òrgan col·legiat quant a la formació de la seva voluntat i el caràcter vinculant de les seves decisions. Aquestes decisions s'han d'adoptar per majoria dels membres de la comissió negociadora que, en conjunt, representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats per l'expedient.

Quan l'expedient de regulació d'ocupació afecti diversos centres de treball s'ha de concretar, segons el que disposa l'article 8, d), la forma de negociació, global o per centres de treball. En cas que la negociació s'efectuï per centres de treball, s'ha d'adoptar, per a cada centre, la decisió que voti la majoria dels membres de la comissió corresponent.

En el supòsit en què la comissió negociadora estigui integrada per representants de diversos centres de treball, per a l'atribució de la majoria a aquesta comissió als efectes del que assenyala el paràgraf primer, s'ha d'aplicar el que decideixi la mateixa comissió negociadora. En cas que no hi hagi una decisió sobre això, s'ha de considerar el percentatge de representació que tinguin, en cada cas, cada un dels integrants.

Les consultes realitzades amb les representacions dels treballadors i la posició de les parts interessades en aquestes s'han de reflectir en una o més actes i, en tot cas, en una acta final comprensiva del contingut de les negociacions mantingudes, amb ressenya suficient de la documentació i dels informes que hagin estat examinats.

3. L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar, en qualsevol moment del període de consultes, la substitució d'aquest pels procediments de mediació o d'arbitratge que siguin aplicables en l'àmbit de l'empresa, regulats en els acords sobre solució extrajudicial de conflictes laborals d'àmbit estatal o d'àmbit autonòmic.

En tot cas, el procediment de mediació o arbitratge s'ha de desenvolupar dins el termini màxim de durada establert per a la consulta amb els representants dels treballadors.

4. En finalitzar el període de consultes, l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral competent, en el termini de cinc dies, la sol·licitud final d'acomiadament col·lectiu que realitza i les condicions de l'acomiadament, juntament amb el resultat del període de consultes, acompanyat de l'acta o actes a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2 i, si s'escau, l'informe a què es refereix l'article 8, paràgraf e). Així mateix, ha de comunicar el contingut definitiu del pla d'acompanyament social i, si s'escau, de les mesures a aplicar, segons el que disposa l'apartat 1.

Si transcorregut el termini fixat per al període de consultes no s'ha rebut la comunicació a què es refereix aquest apartat en el termini de cinc dies indicat, es produeix la terminació del procediment per desistiment de l'empresari i l'autoritat laboral, sense més tràmit, ho ha de declarar així, amb notificació als interessats.

## *Secció 2a Ordenació del procediment*

### *Article 12. Instrucció.*

1. Una vegada rebuda la comunicació d'iniciació del procediment, l'autoritat laboral n'ha de donar trasllat, juntament amb la documentació que estigui en poder seu, a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Així mateix, ha de donar trasllat de la comunicació a l'entitat gestora de la prestació per desocupació als efectes de la possible emissió d'informe i, igualment, a l'Administració de la Seguretat Social, quan l'expedient de regulació d'ocupació inclogui treballadors respecte dels quals s'hagi d'aplicar el que disposa l'article 51.15 de l'Estatut dels treballadors.

2. L'autoritat laboral ha de sol·licitar, amb caràcter preceptiu, informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el moment en què aquesta pugui disposar dels elements suficients per emetre'l.

El contingut d'aquest informe ha de versar sobre les causes motivadores de l'expedient i sobre qualssevol altres matèries que siguin necessàries per resoldre de manera fundada. A aquests efectes, ha d'informar sobre la concurrència de les causes que motiven la sol·licitud, sobre les mesures preses o previstes per l'empresa per evitar o reduir els efectes de la regulació d'ocupació i sobre les mesures preses o previstes per atenuar-ne les conseqüències en els treballadors afectats, així com sobre la relació de les mesures extintives amb la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial. En el cas d'empreses que hagin de presentar un pla d'acompanyament social, ha d'informar sobre el seu abast i contingut. No obstant això, si la Inspecció té coneixement que les parts han arribat a acord durant el període de consultes, per comunicació de l'empresa i els representants dels treballadors, o de la mateixa autoritat laboral competent, s'ha de limitar a examinar que s'ha observat el procediment i a comprovar que no hi ha frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, com també que aquest no té per objecte l'obtenció indeguda de prestacions per desocupació per part dels treballadors.

L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social s'ha d'incorporar a l'expedient una vegada comunicada per l'empresa la sol·licitud final d'acomiadament col·lectiu a què es refereix l'article 11.4.

3. Així mateix, l'autoritat laboral pot sol·licitar tots els altres informes que consideri necessaris, fonamentant la conveniència de reclamar-los.

4. En els casos d'expedients de regulació d'ocupació amb centres afectats en dues o més comunitats autònomes, l'autoritat laboral competent per instruir el procediment ha de sol·licitar informe a les autoritats laborals dels territoris on radiquen els centres de treball esmentats.

5. Així mateix, en expedients de regulació d'ocupació incoats per empreses la plantilla de les quals excedeixi els 500 treballadors, l'autoritat laboral de la comunitat autònoma instructora de l'expedient administratiu ha de sol·licitar preceptivament l'informe previ a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració.

6. Quan, havent-hi centres de treball de l'empresa situats fora de l'àmbit territorial d'una comunitat autònoma, la sol·licitud deduïda en l'expedient de regulació d'ocupació afecti tan sols els treballadors que exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en l'àmbit esmentat, l'autoritat laboral de la comunitat autònoma competent per resoldre ha de sol·licitar informe preceptiu a les comunitats autònomes on radiquin els centres de treball restants, sobre les possibles repercussions que l'expedient incoat pugui provocar indirectament en aquests centres. Aquests informes, dels quals ha de donar trasllat en tot cas a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració, han de versar en exclusiva sobre aquest aspecte concret i no tenen caràcter vinculant.

7. Els informes a què es refereix aquest article s'han d'emetre en el termini de deu dies, i han d'estar en poder de l'autoritat laboral abans que finalitzi el període de consultes indicat a l'article 11.

### Article 13. *Audiència.*

En el termini de tres dies, a comptar de la comunicació de la finalització del període de consultes, l'autoritat laboral ha de donar audiència de l'expedient a les parts, en cas que figurin en el procediment i puguin ser tinguts en compte en la resolució altres fets, al·legacions i proves diferents dels adduïts per les parts en els termes de l'article 84.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.



## Secció 3a Finalització del procediment

### Article 14. Acord en el període de consultes.

1. Quan el període de consultes conclou amb acord entre les parts, l'autoritat laboral ha de dictar resolució en el termini de set dies naturals que autoritzi l'extinció de les relacions laborals en els termes fixats en l'acord; si transcorre el termini esmentat i no ha recaigut pronunciament exprés, s'ha d'entendre autoritzada la mesura extintiva en els mateixos termes.

S'ha de donar trasllat de la resolució a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i a l'entitat gestora de la prestació per desocupació.

La resolució de l'autoritat laboral ha d'incloure com a annex l'acord entre les parts. Aquest acord vincula l'autoritat laboral, que s'ha de limitar a examinar si s'ha observat el procediment i a apreciar que no hi ha hagut frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

2. Si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a sol·licitud de part interessada, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, l'ha de remetre, amb suspensió del termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, als efectes de la possible declaració de nul·litat. Ha d'actuar de la mateixa manera quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, estimi que l'acord podria tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats, per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

3. Només es considera acord col·lectiu en el període de consultes aquell que hagi estat adoptat per la representació legal dels treballadors o per la comissió indicada a l'article 4 d'aquest Reglament.

4. L'acord en el període de consultes requereix la conformitat de la majoria dels membres de la comissió negociadora en els termes que assenyala l'article 11.2. Si l'expedient de regulació d'ocupació afecta diversos centres de treball i s'han format tantes comissions negociadores com centres afectats, es requereix que s'hagi assolit l'acord en totes elles, sense perjudici del que assenyala l'article 15.2.

5. La resolució de l'autoritat laboral ha d'autoritzar l'extinció dels contractes de treball en els termes i durant el període fixats en l'acord i ha de declarar l'aplicació de les mesures acordades en el pla d'acompanyament social o, en el cas d'empreses no obligades a presentar aquest pla, de les que es puguin haver acordat en la sol·licitud final del procediment conforme al que indica l'article 11.

6. Durant el període previst per efectuar les extincions dels contractes de treball autoritzades per l'autoritat laboral segons el que disposa aquest article, l'empresa pot sol·licitar una nova autorització per modificar el període d'execució, o per ampliar el nombre d'extincions autoritzades o les condicions d'aquestes.

L'autorització s'ha de substanciar en resolució complementària de la principal, sense necessitat d'obrir un nou expedient de regulació d'ocupació, i és procedent sempre que es mantinguin les mateixes causes que van donar lloc a la resolució principal i s'acrediti que hi ha acord amb els representants dels treballadors; aquests dos aspectes han de constar expressament en la sol·licitud.

7. En els expedients de regulació d'ocupació a què es refereix l'article 2.3, quan el període de consultes hagi conclòs amb acord, les propostes de resolució s'han de notificar a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració almenys dos dies abans del final del termini establert per resoldre. Per a la remissió de les propostes esmentades s'han d'utilitzar mitjans electrònics.

La Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració, que pot sol·licitar informe a altres comunitats autònomes en els territoris de les quals prestin serveis els treballadors afectats, ha de dictar resolució, el contingut de la qual s'ha de limitar a acceptar o rebutjar per complet la proposta de resolució, i s'han d'especificar en el segon supòsit els motius de rebuig.



Article 15. *Desacord en el període de consultes.*

1. Quan el període de consultes conclogui sense acord, l'autoritat laboral ha de dictar resolució que estimi o desestimi, en tot o en part, la sol·licitud empresarial.

El termini per dictar resolució és de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorre aquest termini i no ha recaigut pronunciament exprés, s'ha d'entendre autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud final d'acomiadament col·lectiu a què fa referència l'article 11.4.

2. La resolució de l'autoritat laboral ha de ser motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització és procedent quan de la documentació que consti a l'expedient es desprengui que concorre la causa o causes al·legades per l'empresari i la raonabilitat de la mesura extintiva sol·licitada en els termes que assenyalava l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors.

És procedent l'estimació en part de la sol·licitud quan, acreditada la causa extintiva, en la documentació que consti a l'expedient no quedi prou justificada la raonabilitat del nombre d'extincions pretès.

En el cas d'expedients de regulació d'ocupació que afectin dos o més centres de treball, l'estimació en part es pot referir a un centre de treball determinat, per les raons assenyalades en el paràgraf anterior.

3. La resolució de l'autoritat laboral ha d'autoritzar l'extinció dels contractes de treball, establir el període previst per dur-la a terme i declarar l'aplicació de les mesures compromeses per l'empresa en el pla d'acompanyament social o, en el cas d'empreses no obligades a presentar aquest pla, de les que l'empresa pugui haver inclòs de forma unilateral a la sol·licitud final del procediment d'acord amb el que indica l'article 11.4.

4. En els expedients de regulació d'ocupació considerats a l'article 2.3, les propostes de resolució s'han de notificar a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració almenys cinc dies abans del final del termini establert per resoldre. Per a la remissió d'aquestes propostes s'han d'utilitzar mitjans electrònics.

La Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració, que pot sol·licitar informe a altres comunitats autònomes en els territoris de les quals prestin serveis els treballadors afectats, ha de dictar resolució, el contingut de la qual s'ha de limitar a acceptar o rebutjar per complet la proposta de resolució, i s'han d'especificar en el segon supòsit els motius de rebuig.

Article 16. *Drets de permanència a l'empresa.*

De conformitat amb el que estableixen els articles 51.7 i 68.b) de l'Estatut dels treballadors i l'article 10.3 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres treballadors afectats per l'expedient de regulació d'ocupació.

L'empresa ha de justificar en el procediment de regulació d'ocupació l'afectació dels representants legals dels treballadors o de qualsevol altre treballador als quals una norma amb rang legal o un conveni col·lectiu pugui atorgar aquest dret.

Article 17. *Declaració d'improcedència del procediment.*

1. Si de l'examen de la sol·licitud d'iniciació del procediment, i complert, si s'escau, el tràmit d'esmena a què es refereix l'article 5.2, es dedueix que la sol·licitud no reuneix els requisits que estableix l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors o que no és competència de l'autoritat laboral davant la qual s'ha presentat, aquesta n'ha de declarar de forma motivada la improcedència, i s'ha d'arxivar, sense perjudici del que assenyalava l'article 20.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Si, iniciat el procediment i com a resultat del període de consultes, es redueix el nombre de treballadors o de centres de treball afectats, no s'altera la competència per resoldre, que està determinada per la sol·licitud iniciadora del procediment.

2. En el cas d'expedients de regulació d'ocupació en què durant la seva instrucció, abans de dictar resolució l'autoritat laboral, sigui declarada la situació de concurs conforme al que disposa l'article 64.1 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, l'autoritat laboral ha d'arxivar les actuacions, i ho ha de traslladar als interessats i al jutge del concurs.

3. Contra les resolucions que declarin la improcedència de la sol·licitud d'acomiadament col·lectiu es pot interposar recurs d'alçada davant l'òrgan superior jeràrquic d'aquell que les va dictar.

#### Article 18. *Indemnitzacions i pla d'acompanyament social.*

1. L'empresari, simultàniament a l'adopció de la decisió extintiva a què l'autoritzi la resolució administrativa, ha d'abonar als treballadors afectats la indemnització que estableix l'article 51.8 de l'Estatut dels treballadors llevat que, en virtut de pacte individual o col·lectiu, s'hagi fixat una quantia superior.

Així mateix, l'empresari ha de complir les mesures incloses en el pla d'acompanyament social o, si s'escau, les mesures considerades a l'article 51.4 de l'Estatut dels treballadors o qualssevol altres que pugui contenir la seva sol·licitud final a què es refereix l'article 11.4.

2. En cas que l'empresari no aboni la dita indemnització o hi hagi disconformitat respecte de la quantia, o no compleixi la resta de les mesures assenyalades a l'apartat anterior, el treballador, d'acord amb el que disposa l'article 4.2, g) de l'Estatut dels treballadors, pot demanar davant el jutjat social competent el seu pagament o, si s'escau, l'abonament de les diferències que segons el seu parer hi pugui haver, o el compliment de la resta de les mesures assenyalades a l'apartat anterior.

#### Article 19. *Executivitat.*

Les resolucions administratives expresses recaigudes en l'expedient de regulació d'ocupació es presumeixen vàlides i produeixen efectes des de la data en què es dictin llevat que disposin una altra cosa.

#### Article 20. *Recursos.*

1. Contra les resolucions dels expedients administratius de regulació d'ocupació els interessats poden interposar, inclosos els treballadors individualment afectats, recurs d'alçada en el termini d'un mes davant l'òrgan superior jeràrquic d'aquell que les va dictar.

2. En la tramitació del procediment de recurs cal atènyer-se al que disposa la secció II del capítol II del títol VII de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Les resolucions dels recursos administratius són susceptibles d'impugnació davant la jurisdicció competent.

### CAPÍTOL III

#### **Suspensió del contracte de treball i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**

#### Article 21. *Règim jurídic de la suspensió del contracte de treball i de la reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.*

1. El contracte de treball es pot suspendre per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'article 22 quan el cessament de l'activitat que desenvolupava el treballador afecti dies complets, continuats o alterns, durant almenys una jornada ordinària de treball.

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'article 22. S'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.

3. L'abast i la durada de les mesures sol·licitades per suspendre els contractes o reduir la jornada s'han d'adequar a la situació conjuntural que es pretén superar.

4. L'autorització de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada no genera dret a cap indemnització a favor dels treballadors afectats.

#### Article 22. *Procediment.*

El procediment per sol·licitar autorització per suspendre els contractes de treball o per reduir la jornada de forma temporal, en virtut de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, segons el que disposa l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, és el que estableixen l'article 51 de la Llei esmentada i el capítol II del títol I d'aquest Reglament, amb les especialitats següents:

a) El procediment és aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i el nombre d'afectats per la suspensió de contractes o la reducció de la jornada.

b) El termini a què es refereix l'article 51.4 de l'Estatut dels treballadors, relatiu a la durada del període de consultes, es redueix a la meitat i no ha de ser superior a quinze dies naturals o vuit, també naturals, en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors.

c) La documentació justificativa és l'estrictament necessària per acreditar la concurrència de la causa i que es tracta d'una situació conjuntural de l'activitat de l'empresa. A aquests efectes, en cas que la causa adduïda per l'empresa sigui d'índole econòmica, la documentació exigible segons l'article 6.2 es limita a la de l'últim exercici econòmic complet, així com als comptes provisionals del vigent en presentar la sol·licitud del procediment.

#### Article 23. *Període de consultes i pla d'acompanyament social.*

En els supòsits regulats en aquest capítol, la consulta ha de versar sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats i per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

En el pla d'acompanyament social, en el cas d'empreses obligades a presentar-lo, s'han de preveure les mesures adoptades o previstes per l'empresa per evitar o reduir els efectes de la regulació temporal d'ocupació i per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats, així com l'aplicació de les mesures adequades a la situació conjuntural per què passa l'empresa.

Durant les suspensions de contractes de treball o les reduccions de jornada s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte de les quals sigui augmentar la polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.

#### Article 24. *Finalització del procediment.*

L'autorització de les mesures de suspensió de contractes de treball o de reducció de jornada és procedent quan de la documentació que consti a l'expedient es desprengui raonablement que aquesta mesura temporal és necessària per superar una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.

D'acord amb el que assenyala el paràgraf anterior, és procedent la suspensió de contractes o la reducció de jornada en els casos en què la causa que motiva l'adopció d'aquestes mesures no afecti de manera permanent l'empresa i els efectes d'aquella siguin superables amb mesures transitòries i no definitives.

**CAPÍTOL IV****Extinció i suspensió de relacions de treball i reducció de jornada per força major**

Article 25. *Procediments de regulació d'ocupació per existència de força major.*

L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció i suspensió dels contractes de treball o de la reducció de jornada, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats, previ procediment tramitat d'acord amb el que disposa aquest capítol.

Article 26. *Iniciació.*

El procediment s'inicia mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que estimi necessaris, i comunicació simultània als representants legals dels treballadors.

Article 27. *Instrucció i resolució.*

L'autoritat laboral competent ha de sol·licitar, amb caràcter preceptiu, informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i ha de dur a terme o sol·licitar totes les altres actuacions o informes que consideri indispensables, i ha de dictar resolució en el termini màxim de cinc dies a comptar de la data d'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan competent per tramitar-la.

En cas que figurin en el procediment i puguin ser tinguts en compte en la resolució altres fets, al·legacions i proves diferents dels aportats per l'empresa en la seva sol·licitud, s'ha de donar a aquesta i als representants legals dels treballadors el tràmit d'audiència oportú, que s'ha de realitzar en el termini d'un dia.

La resolució produeix efectes des de la data del fet causant.

En el supòsit que, instruït el procediment, no s'hagi constatat l'existència de la força major al·legada, però l'empresa i els representants dels treballadors hagin arribat a un acord sobre la necessitat de mesures de regulació d'ocupació que respongui en realitat a causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'autoritat laboral ha de procedir de conformitat amb el que disposa l'article 14 d'aquest Reglament.

Contra la resolució de l'autoritat laboral, es pot interposar recurs d'alçada en els termes que preveu l'article 20.

**CAPÍTOL V****Extinció de relacions de treball per desaparició de la personalitat jurídica del contractant**

Article 28. *Extinció de la personalitat jurídica del contractant.*

Segons el que preveu l'article 49.1.g) de l'Estatut dels treballadors, l'extinció de relacions de treball per extinció de la personalitat jurídica del contractant es regeix pel procediment que estableix el capítol II del títol I d'aquest Reglament incloses les disposicions relatives al pla d'acompanyament social.

**TÍTOL II****Del procediment d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius**

Article 29. *Objecte.*

L'objecte d'aquest títol és la regulació del procediment a què es refereix l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors, en virtut del qual l'autoritat laboral, decidit un trasllat col·lectiu de treballadors, en vista de les posicions de les parts i tenint en compte les conseqüències econòmiques i socials de la mesura i prèvia petició formulada a aquest efecte, pot ordenar

l'ampliació del termini d'incorporació dels treballadors al nou lloc de treball i la consegüent paralització del trasllat per un període de temps no superior a sis mesos.

*Article 30. Autoritat laboral competent.*

Quan el trasllat col·lectiu afecti treballadors adscrits a centres de treball ubicats en la seva totalitat en el territori d'una comunitat autònoma, l'autoritat laboral competent per conèixer del procediment és la corresponent de la comunitat autònoma on estigui radicat el centre o centres de treball afectats.

En el supòsit que la mesura de trasllat afecti treballadors que exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en el territori de dues o més comunitats autònomes, l'autoritat laboral competent per conèixer de l'expedient és la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Immigració.

*Article 31. Iniciació.*

El procediment s'inicia a sol·licitud de part interessada, determinada conforme al que disposen els articles 3 i 4 d'aquest Reglament, adreçada a l'autoritat laboral competent en el termini improrrogable dels tres dies següents a la notificació de la decisió empresarial de trasllat, després de la finalització sense acord del període de quinze dies establert per a consultes a què es refereix l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors.

La sol·licitud ha d'expressar amb claredat i precisió els motius en què es fonamenta la petició i ha de contenir, en particular, l'exposició dels efectes econòmics o socials negatius que, segons el parer del sol·licitant, es derivarien de l'execució de la decisió de trasllat en el termini legalment establert.

*Article 32. Instrucció del procediment.*

Iniciat el procediment, l'autoritat laboral ha de requerir les parts en el termini de tres dies perquè aportin, en el termini de cinc dies, totes les al·legacions que considerin convenients.

Així mateix, i en els mateixos terminis del paràgraf anterior, ha de sol·licitar informe preceptiu a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i tots els altres que consideri necessaris per resoldre de manera fundada.

*Article 33. Resolució.*

Rebudes les al·legacions de les parts i els informes sol·licitats, o transcorregut el termini establert per a això, l'autoritat laboral ha de dictar resolució en el termini màxim de cinc dies, la qual posa fi a la via administrativa. Contra aquesta resolució es pot interposar recurs potestatiu de reposició o bé, directament, recurs contenciós administratiu.

En cas que figurin en el procediment i puguin ser tinguts en compte en la resolució altres fets, al·legacions i proves diferents dels aportats per les parts, s'ha de donar el tràmit d'audiència oportú, que s'ha de realitzar en el termini d'un dia.

La resolució ha de decidir sobre l'existència o inexistència de conseqüències econòmiques o socials que justifiqui l'ampliació del termini d'incorporació i ha de determinar, si s'escau, la durada de l'ampliació, dins el límit màxim de sis mesos.

En cap cas pot ser objecte de la resolució el pronunciament de l'autoritat laboral sobre les raons existents per adoptar la decisió empresarial de trasllat, ni sobre la seva justificació.

Transcorregut el termini per a la finalització del procediment sense que hagi recaigut resolució expressa, s'ha d'entendre estimada la sol·licitud conforme al que estableix l'article 43 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Disposició addicional única. *Tractament electrònic dels procediments de regulació d'ocupació*

En compliment de l'article 35 de la Llei 11/2007, de 22 de juny, d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, el procediment que regula aquest Reglament es pot iniciar a sol·licitud de l'interessat per mitjans electrònics, i també es poden aportar a l'expedient còpies digitalitzades de tots els documents.

D'acord amb l'article 27 de la Llei 11/2007, de 22 de juny, esmentada, les comunicacions entre administracions públiques que es regulen en aquest Reglament s'han d'efectuar preferentment per mitjans electrònics. Igualment es poden efectuar per mitjans electrònics les comunicacions amb els interessats quan ho hagin sol·licitat o hi consentin expressament. En aquestes comunicacions s'han d'utilitzar sistemes de signatura electrònica i que siguin adequats per garantir la identificació dels participants i l'autenticitat i integritat dels documents electrònics d'acord amb la legislació vigent.

A aquests efectes, les administracions públiques competents han d'adaptar els seus mitjans electrònics conforme al que estableixin les disposicions d'aplicació i desplegament d'aquest Reial decret.