

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10286 *Real decreto 801/2011, do 10 de xuño, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.*

A disposición derradeira terceira, número 4 da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, encomendoulle ao Goberno a aprobación, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas e coas comunidades autónomas, dun real decreto para a modificación do Real decreto 43/1996, do 19 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, para a súa adaptación ao disposto na dita lei, con particular atención ao contido do plan de acompañamento social dos expedientes de regulación de emprego como instrumento para favorecer a recolocación dos traballadores afectados e a mellora da súa empregabilidade.

Aínda que a Lei 35/2010, do 17 de setembro, só exige a adaptación do Real decreto 43/1996, do 19 de xaneiro, razóns de seguridade xurídica e adecuada técnica normativa aconsellan a aprobación dunha nova norma regulamentaria que inclúa unha regulación completa e total do procedemento administrativo de regulación de emprego en materia de extincións ou suspensións de contratos de traballo e reducións de xornada e da actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Por unha banda, as importantes modificacións que a citada lei introduciu nos artigos 40, 47 e, particularmente, no artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que determinan a necesidade de modificar un bo número dos artigos da norma regulamentaria vixente. Por outra, a oportunidade de incluír na regulación regulamentaria a experiencia obtida na aplicación práctica do Real decreto 43/1996 durante os quince anos que leva vixente.

Tendo presente o anterior, este real decreto, en liña co disposto na Lei 35/2010, do 17 de setembro, e nos termos propios dunha norma regulamentaria, persegue cinco obxectivos fundamentais:

Primeiro, reforzar a extinción colectiva de contratos de traballo por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción canalizándoa cara á vía prevista expresamente pola lexislación laboral, isto é, o procedemento de regulación de emprego.

Segundo, proporcionar unha maior certeza e seguridade aos traballadores, aos empresarios e ás autoridades, administrativas e xudiciais, que interveñen nas extincións ou suspensións colectivas dos contratos de traballo e nas reducións de xornada, o que debe contribuir a reforzar a tutela xudicial efectiva mediante unha regulación detallada dos aspectos procedementais.

Terceiro, axilizar a tramitación administrativa do procedemento de regulación de emprego co fin de lograr unha rápida aplicación deste, conxugando adecuadamente e de maneira equilibrada a flexibilidade e adaptabilidade requiridas polas empresas e a seguridade demandada polos traballadores.

Cuarto, ofrecer un tratamento máis completo do plan de acompañamento social nos expedientes de regulación de emprego, coa vontade declarada de pór en valor a súa importancia nos procesos de reestruturación de empresas como elemento esencial para a mellora da empregabilidade dos traballadores afectados e, por extensión, como instrumento que debe contribuir a evitar a expulsión indesexada e prematura dos traballadores do mercado de traballo.

E quinto, incorporar a renovada regulación legal da suspensión colectiva dos contratos de traballo e da redución temporal de xornada á normativa regulamentaria, tendo presentes

as experiencias doutros países europeos como instrumento alternativo de axuste temporal do emprego ante conxunturas económicas adversas.

O regulamento que se aproba mediante este real decreto estrutúrase nun título I, referido ao procedemento administrativo de regulación de emprego, que se divide, pola súa vez, en cinco capítulos, e un título II, referido á actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Dentro do título I, o capítulo I inclúe as disposicións xerais do procedemento de regulación de emprego. Determínanse os limiares de traballadores afectados e defínense as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que dan lugar á aplicación do procedemento regulado no regulamento, conforme o disposto no artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores segundo a redacción incorporada pola Lei 35/2010, do 17 de setembro. Ademais, determínase a autoridade laboral competente segundo as especificacións incluídas nos reais decretos sobre traspaso de funcións e servizos en materia de regulación de emprego da Administración xeral do Estado ás comunidades autónomas. Finalmente, inclúense as regras sobre interesados e lexitimación no procedemento, que serán a empresa e os traballadores a través dos seus respectivos representantes legais.

No capítulo II inclúese o desenvolvemento da regulación do procedemento de regulación de emprego para a extinción colectiva de contratos de traballo co propósito de aumentar a seguridade xurídica que debe caracterizar os procesos de reestruturación empresarial. Para iso, especifícase en primeiro lugar a documentación que o empresario debe xuntar á solicitude de inicio do expediente para acreditar os resultados ou os cambios alegados e a razoabilidade da decisión extintiva, diferenciando segundo a causa alegada sexa económica, técnica, organizativa ou de produción. Igualmente, régúlase a documentación que debe xuntarse calquera que sexa a causa alegada. Neste punto resulta oportuno precisar que estes requisitos documentais resultan exixibles ás extincións de contratos de traballo que constitúen o obxecto deste real decreto, isto é, as extincións colectivas de contratos de traballo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme o procedemento de regulación de emprego previsto no artigo 51 do Estatuto dos traballadores.

Mención especial merece a regulación do plan de acompañamento social, dando cumprimento ao mandado contido na Lei 35/2010, do 17 de setembro, de prestar particular atención ao seu contido como instrumento para favorecer a recolocación dos traballadores afectados e a mellora da súa empregabilidade. Desenvolvendo o sinalado no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, este plan, que deberá ser presentado polas empresas de cincuenta ou máis traballadores, recollerá as medidas previstas pola empresa orientadas a evitar ou reducir os efectos da regulación de emprego, as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados, así como as medidas para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial. O plan deberá ser presentado pola empresa ao iniciarse o período de consultas cos representantes dos traballadores e, como engadiu a Lei 35/2010, á finalización do dito período o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado del, así como o contido definitivo das medidas ou do plan sinalados anteriormente.

Co obxectivo de que o procedemento se desenvolva coa axilidade legalmente exixible, régúlase tamén neste capítulo o período de consultas e a comunicación da súa finalización. Dentro da ordenación do procedemento, prevense os informes que deberán solicitarse, segundo os diferentes supostos, outorgando especial relevancia ao informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Na fase de finalización do procedemento régúlanse, segundo o resultado do período de consultas sexa con ou sen acordo, os prazos establecidos para que a autoridade laboral dite resolución; os efectos segundo as formas de conseguirse ese acordo; as consecuencias do acordo para a autoridade laboral; e o contido da resolución da autoridade laboral con referencias ao período durante o cal se van efectuar as extincións de contratos e ao plan de acompañamento social.

O capítulo III, relativo á suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, procede á adaptación do regulamento ao establecido na Lei 35/2010, do 17 de setembro. Para tal fin, inclúese o réxime xurídico

da suspensión de contratos e da redución de xornada, así como as regras específicas en materia de procedemento, período de consultas, plan de acompañamento social e finalización do procedemento. Estas normas deben pórse en relación coas bonificacións empresariais por mantemento do emprego e o dereito á reposición das prestacións por desemprego dos traballadores afectados actualmente vixentes, como manifestación da preferencia das medidas de flexibilidade internas consistentes no axuste temporal do emprego mediante a suspensión de contratos de traballo e a redución de xornada, fronte ás medidas de extinción dos contratos de traballo.

O capítulo IV ocúpase da extinción e suspensión de relacións de traballo por forza maior, regulación á que se incorpora o suposto de redución de xornada por esta causa e a actualización do procedemento, incluída a solicitude de informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social. O capítulo V refírese ao procedemento de extinción de relacións de traballo por desaparición da personalidade xurídica do contratante.

Pola súa banda, o título II do regulamento refírese ao procedemento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluíndo as previsións a este respecto contidas no artigo 40 do Estatuto dos traballadores, referido á mobilidade xeográfica.

Outras disposicións do real decreto que deben salientarse son as relativas ao tratamento electrónico dos procedementos de regulación de emprego e á información estatística, que requirirán, non obstante, ulterior desenvolvemento regulamentario.

As organizacións empresariais e sindicais máis representativas foron consultadas. Así mesmo, foron consultadas as comunidades autónomas.

Na súa virtude, por proposta do ministro de Traballo e Inmigración, coa aprobación previa do ministro de Política Territorial e Administración Pública, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 10 de xuño de 2011,

DISPOÑO:

Artigo único. *Aprobación do regulamento.*

Apróbase o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, cuxo texto se inclúe a continuación, en aplicación da disposición derradeira quinta do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, e a disposición derradeira terceira, número 4 da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.

Disposición adicional única. *Información estatística.*

De acordo co establecido na normativa vixente para a elaboración da estatística de regulación de emprego, incluída no Plan Estatístico Nacional, as autoridades laborais con competencia en materia de procedementos de regulación de emprego remitirán en soporte informático á Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración os datos estatísticos individualizados de cada un dos procedementos de regulación de emprego resoltos, co contido que se estableza nas disposicións de aplicación e desenvolvemento deste real decreto.

Disposición transitoria primeira. *Procedementos iniciados.*

Os procedementos incluídos no ámbito de aplicación do regulamento que se aproba por este real decreto iniciados con anterioridade á súa entrada en vigor resolveranse de acordo co previsto na normativa vixente no momento do seu inicio.

Disposición transitoria segunda. *Normas relativas á bonificación por mantemento do emprego e de reposición das prestacións por desemprego.*

A bonificación das cotas empresariais por continxencias comúns para o mantemento do emprego e a reposición do dereito de prestacións por desemprego dos traballadores

afectados previstas no artigo 9 e na disposición transitoria quinta da Lei 35/2010, do 17 de setembro, serán de aplicación nos procedementos de regulación de emprego de suspensión do contrato de traballo e de redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción regulados neste real decreto mentres se cumpran os requisitos exixidos para o seu recoñecemento.

Disposición transitoria terceira. *Competencia xurisdiccional.*

Mentres non se produza o pleno desenvolvemento do establecido na disposición adicional décimo quinta da Lei 35/2010, do 17 de setembro, sobre atribución á orde social da xurisdición do coñecemento dos recursos contra as resolucións administrativas da autoridade laboral nos procedementos regulados no regulamento que se aproba por este real decreto, seguirá coñecendo deles a xurisdición contencioso-administrativa.

Disposición transitoria cuarta. *Datos estatísticos.*

Mentres non se desenvolva o previsto na disposición adicional única respecto á forma e contido da información estatística dos procedementos de regulación de emprego, as comunidades autónomas seguirán facilitando á Administración do Estado información individualizada dos expedientes de regulación de emprego presentados e/ou resoltos por elas, conforme o disposto nos correspondentes reais decretos sobre traspaso de funcións e servizos do Estado a cada comunidade autónoma en materia de expediente de regulación de emprego.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado o Real decreto 43/1996, do 19 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

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

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

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

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

Os artigos 1.1.a), 1.3 e 1.4 do Real decreto 625/1985, do 2 de agosto, quedan redactados nos seguintes termos:

1. Artigo 1.1.a):

«a) En virtude da autorización conferida ao empresario para extinguir as relacións laborais dos seus traballadores en resolución ditada pola autoridade laboral competente en expediente de regulación de emprego.»

2. Artigo 1.3:

«Cando se suspenda o contrato de traballo, en virtude da autorización conferida ao empresario para suspender os contratos de traballo dos seus traballadores en resolución ditada pola autoridade laboral competente en expediente de regulación de emprego.»

3. Artigo 1.4:

«Cando se reduza temporalmente a xornada ordinaria de traballo entre un dez e un setenta por cento desta, computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual, en virtude de autorización conferida ao empresario para reducir a xornada de traballo dos seus traballadores, por resolución ditada pola autoridade laboral competente en expediente de regulación de emprego.»

Disposición derradeira terceira. *Habilitación normativa.*

Autorízase a persoa titular do Ministerio de Traballo e Inmigración para ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento do establecido neste real decreto, en particular, para a determinación da forma e contido da información estatística e para o tratamento electrónico dos procedementos de regulación de emprego a que se refire a disposición adicional única do regulamento que se aproba por este real decreto.

Disposición derradeira cuarta. *Entrada en vigor.*

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

Dado en Barcelona o 10 de xuño de 2011.

JUAN CARLOS R.

O ministro de Traballo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

REGULAMENTO DOS PROCEDEMENTOS DE REGULACIÓN DE EMPREGO E DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

TÍTULO I

Do procedemento administrativo de regulación de emprego

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto e ámbito de aplicación.*

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

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O 10 por 100 do número de traballadores da empresa, naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

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

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire este número, teranse en conta así mesmo outras doutro tipo producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores, sempre que o seu número sexa, cando menos, de cinco.

2. Para efecto do disposto no número 1, enténdense que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos, que poidan afectar a súa viabilidade ou a súa capacidade de manter o volume de emprego.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do personal e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretenda colocar no mercado.

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

Artigo 2. *Autoridade laboral competente.*

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

2. No ámbito da Administración xeral do Estado, a competencia para autorizar a extinción das relacións laborais fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou por existencia de forza maior corresponderá:

a) Á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración:

1.º Cando os traballadores afectados polo expediente de regulación de emprego desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo situados no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas.

2.º Cando os expedientes de regulación de emprego nas empresas ou centros de traballo afectados estean relacionados con créditos extraordinarios ou avais acordados polo Goberno da Nación; con empresas pertencentes ao Patrimonio do Estado e, en xeral, aquelas que teñan a condición de sociedades mercantís estatais de acordo coa Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, ou coa Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado, así como con empresas relacionadas directamente coa defensa nacional ou outras cuxa produción sexa declarada de importancia estratéxica nacional mediante norma con rango de lei.

b) Á Delegación do Goberno, se a comunidade autónoma é uniprovincial, ou á Subdelegación do Goberno na provincia, nos mesmos supostos a que se refire a alínea a), 2.º, deste número, sempre que o expediente de regulación de emprego afecte centros de traballo no ámbito dunha provincia, sen prexuízo do disposto na alínea d) deste número 2.

c) Á Delegación do Goberno nas cidades de Ceuta ou Melilla respectivamente, cando os traballadores afectados polo expediente desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo radicados nas ditas cidades.

d) De acordo co previsto no artigo 14 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, cando a resolución que deba ditarse nos casos establecidos nas alíneas b) e c) poida afectar máis de douscentos traballadores ou a medida teña especial transcendencia social, a Dirección

Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración poderá avocar a competencia para tramitar e resolver o procedemento.

3. Cando o expediente de regulación de emprego afecte traballadores que desenvolvan a súa actividade ou estean adscritos a centros de traballo situados no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas, pero o 85 por cento, como mínimo, do cadro de persoal da empresa radique no ámbito territorial dunha comunidade autónoma e existan traballadores afectados nela, corresponderá á autoridade laboral competente desa comunidade autónoma a ordenación e instrución do procedemento ata o momento de resolver, en que formulará unha proposta de resolución á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración.

4. Para efectos do establecido neste artigo e sen prexuízo do disposto no artigo 1.2, cando o expediente de regulación de emprego afecte varios centros de traballo, deberá xustificarse a vinculación entre as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou por forza maior que dean lugar a el e as medidas que vaian adoptarse en todos os centros afectados como consecuencia daquel.

Artigo 3. *Interesados.*

Para efectos deste regulamento e de acordo co artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores, terán, en todo caso, a condición de parte interesada a empresa e os traballadores a través dos seus respectivos representantes legais.

Artigo 4. *Lexitimación.*

1. Estarán lexitimados para intervir no procedemento de regulación de emprego os suxeitos sinalados no artigo 3 deste regulamento. Cando a empresa teña varios centros de traballo afectados polo expediente intervirá, de maneira preferente, o comité intercentros ou o órgano de natureza similar creado mediante a negociación colectiva, se por esta vía ten atribuída esta función.

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

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

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

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

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

3. En calquera dos casos recollidos no número 2 deste artigo, a designación da comisión deberá realizarse nun prazo de cinco días contado desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supor a súa paralización. A empresa deberá comunicar aos traballadores a posibilidade desta designación no momento da apertura do período de consultas, de non o ter feito antes, indicando que a falta de designación non impedirá a continuación do procedemento.

4. No suposto de que a negociación se realice cunha comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais en que estea integrado, que poderán ser as mesmas máis

representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización en que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

CAPÍTULO II

Procedemento de regulación de emprego para a extinción das relacións laborais por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción

Sección 1.^a Iniciación do procedemento

Artigo 5. Iniciación polo empresario.

1. O procedemento de regulación de emprego iniciarase mediante solicitude do empresario dirixida á autoridade laboral competente, procedendo simultaneamente, mediante comunicación escrita, á apertura dun período de consultas cos representantes dos traballadores conforme os artigos 3 e 4 deste regulamento, sen prexuízo do disposto no artigo 10.

A solicitude do empresario deberá ir acompañada da documentación a que se refiren os artigos 6 e 7, segundo a causa alegada, e da sinalada nos artigos 8 e 9 deste regulamento.

2. Para os efectos do artigo 51.3 do Estatuto dos traballadores, se a solicitude de iniciación do expediente de regulación de emprego por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción non reunir os requisitos exixidos, a autoridade laboral, no prazo de dez días, dirixirase ao solicitante, remitindo copia do escrito aos representantes dos traballadores, para que emende o defecto observado no prazo doutros dez días, coa advertencia de que, de non o facer así, será tido por desistido da súa solicitude, con arquivo das actuacións. Unha vez emendado, comezarán a computar os prazos a que se refire o artigo 51.4 da referida lei. Copia da emenda que se leve a efecto deberá ser remitida en igual prazo pola empresa á representación legal dos traballadores.

Artigo 6. Documentación nos despedimentos colectivos por causas económicas.

1. Nos despedimentos colectivos por causas económicas, a documentación presentada polo empresario incluírá unha memoria explicativa das causas que dan lugar á súa solicitude, que acredite, na forma sinalada nos seguintes puntos, os resultados da empresa dos cales se desprendan unha situación económica negativa que poida afectar a súa viabilidade ou a súa capacidade de manter o volume de emprego e que xustifique que deles se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado.

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

3. Cando a situación económica negativa alegada consista nunha previsión de perdas, o empresario, ademais de achegar a documentación a que se refire o número anterior, deberá informar dos criterios utilizados para a súa estimación. Así mesmo, deberá presentar un informe técnico sobre o carácter e evolución desa previsión de perdas baseado en datos obtidos a través das contas anuais, dos datos do sector a que pertence a empresa, da evolución do mercado e da posición da empresa neste ou de calquera outro que poida acreditar esta previsión. Igualmente, deberá acreditar o volume e o carácter permanente ou transitorio das perdas para efectos de xustificar a razoabilidade da decisión extintiva nos termos indicados no número 1.

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

Artigo 7. Documentación nos despedimentos colectivos por causas técnicas, organizativas ou de produción.

1. Nos despedimentos colectivos por causas técnicas, organizativas ou de produción, a documentación presentada polo empresario incluíra unha memoria explicativa das causas técnicas, organizativas ou de produción, que dean lugar á súa solicitude, que acredite, na forma sinalada no seguinte punto, a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e que xustifique que delas se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para contribuír a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a situación desta a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

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

Artigo 8. Documentación común a todos os procedementos de regulación de emprego.

Calquera que sexa a causa alegada para os despedimentos colectivos, o empresario deberá achegar a seguinte documentación á súa solicitude:

a) Número e clasificación profesional dos traballadores que vaian ser afectados, así como dos traballadores empregados habitualmente durante o último ano.

Cando o expediente de regulación de emprego afecte máis dun centro de traballo, a dita información deberá estar desagregada por centro de traballo e, de ser o caso, provincia e comunidade autónoma.

b) Xustificación da razoabilidade do número de extincións en relación coa concorrencia da causa económica e a finalidade de preservar ou favorecer a posición competitiva da empresa no mercado. Cando se trate de causas técnicas, organizativas ou de produción, xustificación da razoabilidade do número de extincións en relación coa concorrencia da causa e a finalidade de contribuír a previr unha evolución negativa da empresa ou de mellorar a situación desta a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

c) Relación nominativa dos traballadores afectados ou, no seu defecto, concreción dos criterios tidos en conta para designar estes e período durante o cal está previsto efectuar as extincións dos contratos de traballo.

d) Información sobre a composición da representación dos traballadores, así como da comisión negociadora do expediente de regulación de emprego, especificando, no suposto de seren varios os centros de traballo afectados, se a negociación se realiza a nivel global ou diferenciada por centros de traballo. Así mesmo, información sobre os centros de traballo sen representación unitaria e escrito de comunicación a que se refire

o artigo 4.3 ou, de ser o caso, actas relativas á atribución da representación á comisión mencionada no dito artigo.

e) Copia da comunicación aos representantes dos traballadores do inicio do período de consultas xunto co escrito de solicitude a estes do informe a que se refire o artigo 64.5, a) e b), do Estatuto dos traballadores.

f) En empresas de cincuenta ou máis traballadores, plan de acompañamento social, conforme o sinalado no artigo 9.

Artigo 9. *Plan de acompañamento social.*

1. Nas empresas de cincuenta ou máis traballadores, o empresario deberá achegar en todo caso á documentación iniciadora do procedemento de regulación de emprego un plan de acompañamento social que recolla, con concreción e detalle, as medidas adoptadas ou previstas pola empresa de cara a evitar ou reducir os seus efectos, as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados, así como as medidas para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

2. Entre as medidas dirixidas a evitar ou reducir os efectos do expediente poderán considerarse, entre outras, as seguintes:

a) A recolocación interna dos traballadores dentro da mesma empresa ou, de ser o caso, noutra do grupo de empresas de que forme parte.

b) Mobilidade funcional dos traballadores, que se aplicarán conforme o establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

c) Mobilidade xeográfica dos traballadores, que se aplicarán conforme o disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

d) Modificacións substanciais de condicións de traballo dos traballadores, que se aplicarán conforme o disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

e) Accións de formación ou reciclaxe profesional dos traballadores que poidan contribuir á continuidade do proxecto empresarial.

f) Calquera outra medida organizativa, técnica ou de produción dirixida a reducir o número de traballadores afectados.

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

a) Recolocación externa deles, que poderá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. No caso de se consideraren estas medidas, deberá incluírse na documentación do procedemento, ademais da concreción e detalle delas, a identificación da empresa de recolocación autorizada para levalas a cabo.

b) Accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade dos traballadores.

c) Promoción do emprego por conta propia como autónomos ou en empresas de economía social.

d) Medidas compensatorias dos gastos derivados da mobilidade xeográfica.

e) Medidas compensatorias das diferencias salariais cun novo emprego.

4. Entre as medidas para facer posible a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial, poderán considerarse, entre outras, as seguintes:

a) Medidas económicas, financeiras, industriais ou doutra índole para preservar ou favorecer a posición competitiva da empresa no mercado.

b) Medidas técnicas, organizativas ou de produción para contribuir a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a súa situación a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

5. O plan de acompañamento social presentado na iniciación do procedemento deberá conter medidas efectivas adecuadas á súa finalidade conforme o previsto nos

números anteriores. Isto sen prexuízo de que, durante o período de consultas, se concrete e amplíe o seu contido, que deberá ser presentado ao finalizar o dito período.

Artigo 10. *Iniciación polos traballadores.*

Os traballadores, a través dos seus representantes legais ou, no seu defecto, conforme o disposto no artigo 4.2, poderán solicitar igualmente a iniciación do procedemento de regulación de emprego, se racionalmente se presumise que a non incoación deste polo empresarial podería ocasionarlles prexuízos de imposible ou difícil reparación.

Neste suposto, só se require que se achegue a memoria explicativa das razóns polas cales se inicia o procedemento e as probas que se coiden oportunas para acreditar os prexuízos antes referidos e, de ser o caso, a comunicación efectuada ao empresario, e a contestación e documentación que en tal sentido lles trasládase este.

A autoridade laboral competente, respectando os prazos previstos neste regulamento, determinará, en calquera momento do procedemento, as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente.

Artigo 11. *Período de consultas.*

1. O período de consultas terá unha duración non superior a trinta días naturais, ou a quince, tamén naturais, no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores.

A consulta deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial conforme o previsto no artigo 9.

Durante este período, as partes deberán negociar de boa fe con vistas a alcanzar un acordo, fixando, no momento da apertura do período de consultas, un calendario de reunións para celebrar dentro do dito período e achegando para iso cantas solucións procedan para atenuar as consecuencias para os traballadores afectados, todo isto para efectos do disposto no parágrafo anterior.

O devandito período entenderase finalizado, calquera que sexa o tempo transcorrido, cando se alcance o acordo a que se refire o artigo 14 e, en todo caso, cando ambas as partes así o manifesten expresamente.

2. As comisións negociadoras dos procedementos de regulación de emprego deberán establecer na súa acta de constitución que se constitúen como órgano colexiado en canto á formación da súa vontade e o carácter vinculante das súas decisións. Estas decisións serán adoptadas por maioría dos membros da comisión negociadora que, no seu conxunto, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados polo expediente.

Cando o expediente de regulación de emprego afecte varios centros de traballo deberá concretarse, segundo o disposto no artigo 8, d), a forma de negociación, global ou por centros de traballo. No caso de se realizar a negociación por centros de traballo, adoptarase, para cada centro, a decisión que vote a maioría dos membros da comisión correspondente.

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

As consultas realizadas coas representacións dos traballadores e a posición das partes interesadas nelas deberán reflectirse nunha ou máis actas e, en todo caso, nunha acta final comprensiva do contido das negociacións mantidas, con indicación suficiente da documentación e dos informes que tivesen sido examinados.

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

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

4. Á finalización do período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral competente, no prazo de cinco días, a solicitude final de despedimento colectivo que realiza e as condicións deste, xunto co resultado do período de consultas, acompañado da acta ou actas a que se refire o último parágrafo do número 2 e, de ser o caso, o informe a que se refire o artigo 8, alínea e). Así mesmo, deberá comunicar o contido definitivo do plan de acompañamento social e, de ser o caso, das medidas que se vaian aplicar, segundo o disposto no número 1.

Se, transcrido o prazo fixado para o período de consultas, non se tiver recibido a comunicación a que se refire este número no indicado prazo de cinco días, producirase a terminación do procedemento por desistencia do empresario e a autoridade laboral procederá, sen máis trámite, a declaralo así, con notificación aos interesados.

Sección 2.ª Ordenación do procedemento

Artigo 12. Instrución.

1. Unha vez recibida a comunicación de iniciación do procedemento, a autoridade laboral dará traslado desta, xunto coa documentación que conste no seu poder, á Inspección de Traballo e Seguridade Social. Así mesmo, dará traslado da comunicación á entidade xestora da prestación por desemprego para efectos da posible emisión de informe e, igualmente, á Administración da Seguridade Social, cando o expediente de regulación de emprego inclúa traballadores respecto dos cales deba aplicarse o disposto no artigo 51.15 do Estatuto dos traballadores.

2. A autoridade laboral solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social no momento en que esta poida dispor dos elementos suficientes para emitilo.

O contido deste informe deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e sobre calquera outra materia que resulte necesaria para resolver fundadamente. Para estes efectos, deberá informar sobre a concorrencia das causas que motivan a solicitude, sobre as medidas tomadas ou previstas pola empresa para evitar ou reducir os efectos da regulación de emprego e sobre as medidas tomadas ou previstas para atenuar as súas consecuencias nos traballadores afectados, así como sobre a relación das medidas extintivas coa continuidade e viabilidade do proxecto empresarial. No caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamento social deberá informar sobre o seu alcance e contido. Non obstante, se a Inspección tiver coñecemento de teren alcanzado acordo as partes durante o período de consultas, por comunicación da empresa e os representantes dos traballadores, ou da propia autoridade laboral competente, limitarase a examinar que se observou o procedemento e a comprobar que non concorre fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, así como que este non ten por obxecto a obtención indebida de prestacións por desemprego por parte dos traballadores.

O informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social será incorporado ao expediente unha vez comunicada pola empresa a solicitude final de despedimento colectivo a que se refire o artigo 11.4.

3. Así mesmo, a autoridade laboral poderá solicitar cantos outros informes xulgue necesarios, fundamentando a conveniencia de reclamalos.

4. Nos casos de expedientes de regulación de emprego con centros afectados en dúas ou máis comunidades autónomas, a autoridade laboral competente para instruír o procedemento solicitará informe ás autoridades laborais dos territorios onde radican os ditos centros de traballo.

5. Así mesmo, en expedientes de regulación de emprego incoados por empresas cuxo cadro de persoal exceda os 500 traballadores, a autoridade laboral da comunidade autónoma instrutora do expediente administrativo deberá solicitar preceptivamente o informe previo da Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración.

6. Cando, existindo centros de traballo da empresa situados fóra do ámbito territorial dunha comunidade autónoma, a solicitude deducida no expediente de regulación de emprego afecte tan só os traballadores que desenvolvan a súa actividade ou se encontren adscritos a centros de traballo radicados no dito ámbito, a autoridade laboral da comunidade autónoma competente para resolver solicitará informe preceptivo das comunidades autónomas onde radiquen os restantes centros de traballo, sobre as posibles repercusións que o expediente incoado poida provocar indirectamente nos ditos centros. Tales informes, dos cales dará traslado en todo caso á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración, versarán en exclusiva sobre o dito aspecto concreto e non terán carácter vinculante.

7. Os informes a que se refire este artigo emitiranse no prazo de dez días, e deberán constar en poder da autoridade laboral antes da finalización do período de consultas indicado no artigo 11.

Artigo 13. *Audiencia.*

No prazo de tres días, contado desde a comunicación da finalización do período de consultas, a autoridade laboral procederá a dar audiencia do expediente ás partes, no caso de que figuren no procedemento e poidan ser tidos en conta na resolución outros feitos, alegacións e probas distintos dos aducidos por elas nos termos do artigo 84.4 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Sección 3.ª Finalización do procedemento

Artigo 14. *Acordo no período de consultas.*

1. Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución, no prazo de sete días naturais, en que autorice a extinción das relacións laborais nos termos fixados no acordo; se, transcorrido o dito prazo, non recaeu pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos mesmos termos.

Da resolución darase traslado á Inspección de Traballo e Seguridade Social e á entidade xestora da prestación por desemprego.

A resolución da autoridade laboral incluírá como anexo o acordo entre as partes. Este acordo vincula a autoridade laboral, que se limitará a examinar se se observou o procedemento e a apreciar que non houbo fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

2. De a autoridade laboral apreciar, de oficio ou por solicitude de parte interesada, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar resolución, á autoridade xudicial, para efectos da súa posible declaración de nulidade. Do mesmo modo actuará cando, de oficio ou por petición da entidade xestora da prestación por desemprego, considere que o acordo podería ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

3. Só se considerará acordo colectivo no período de consultas aquel que fose adoptado pola representación legal dos traballadores ou pola comisión indicada no artigo 4 deste regulamento.

4. O acordo no período de consultas requirirá a conformidade da maioría dos membros da comisión negociadora nos termos sinalados no artigo 11.2. De o expediente de regulación de emprego afectar varios centros de traballo e de se teren formado tantas comisións negociadoras como centros afectados, requirirase que se teña acadado o acordo en todas elas, sen prexuízo do sinalado no artigo 15.2.

5. A resolución da autoridade laboral autorizará a extinción dos contratos de traballo nos termos e durante o período fixados no acordo e declarará a aplicación das medidas acordadas no plan de acompañamento social ou, no caso de empresas non obrigadas

á presentación do dito plan, das que puideren terse acordado na solicitude final do procedemento conforme o indicado no artigo 11.

6. Durante o período previsto para efectuar as extincións dos contratos de traballo autorizadas pola autoridade laboral segundo o disposto neste artigo, a empresa poderá solicitar nova autorización para modificar o seu período de execución, ou para ampliar o número de extincións autorizadas ou as condicións delas.

A citada autorización substanciarase en resolución complementaria da principal, sen necesidade de abrir un novo expediente de regulación de emprego, e procederá sempre que se manteñan as mesmas causas que deron lugar á resolución principal e se acredite que existe acordo cos representantes dos traballadores, debendo constar ambos os aspectos expresamente na solicitude.

7. Nos expedientes de regulación de emprego a que se refire o artigo 2.3, cando o período de consultas tiver concluído con acordo, as propostas de resolución deberán notificarse á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración, cando menos, dous días antes do termo do prazo establecido para resolver. Para a remisión das ditas propostas utilizaranse medios electrónicos.

A Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración, que poderá solicitar informe doutras comunidades autónomas nos territorios das cales presten servizos os traballadores afectados, ditará resolución, cuxo contido se limitará a aceptar ou rexeitar de plano a proposta de resolución; no segundo suposto deberán especificarse os motivos de rexeitamento.

Artigo 15. *Desacordo no período de consultas.*

1. Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución en que estime ou desestime, en todo ou en parte, a solicitude empresarial.

O prazo para emitir resolución será de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se, transcorrido o dito prazo, non recaeu pronunciamento expreso entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude final de despedimento colectivo a que fai referencia o artigo 11.4.

2. A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación que consta no expediente se desprenda que concorre a causa ou causas alegadas polo empresario e a razoabilidade da medida extintiva solicitada nos termos sinalados no artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores.

Procederá a estimación en parte da solicitude cando, acreditada a causa extintiva, na documentación que consta no expediente non quede suficientemente xustificada a razoabilidade do número de extincións pretendido.

No caso de expedientes de regulación de emprego que afecten dous ou máis centros de traballo, a estimación en parte poderá referirse a un centro de traballo determinado, polas razóns sinaladas no parágrafo anterior.

3. A resolución da autoridade laboral autorizará a extinción dos contratos de traballo, establecerá o período previsto para a súa realización e declarará a aplicación das medidas comprometidas pola empresa no plan de acompañamento social ou, no caso de empresas non obrigadas á presentación do dito plan, das que puideren terse incluído de forma unilateral pola empresa na solicitude final do procedemento conforme o indicado no artigo 11.4.

4. Nos expedientes de regulación de emprego considerados no artigo 2.3, as propostas de resolución deberán notificarse á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración, cando menos, cinco días antes do termo do prazo establecido para resolver. Para a remisión das ditas propostas utilizaranse medios electrónicos.

A Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración, que poderá solicitar informe doutras comunidades autónomas nos territorios das cales presten servizos os traballadores afectados, ditará resolución, cuxo contido se limitará a aceptar ou rexeitar de plano a proposta de resolución; no segundo suposto deberán especificarse os motivos de rexeitamento.

Artigo 16. *Dereitos de permanencia na empresa.*

Conforme o establecido no artigo 51.7 e 68.b) do Estatuto dos traballadores e no artigo 10.3 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa respecto dos demais traballadores afectados polo expediente de regulación de emprego.

A empresa deberá xustificar no procedemento de regulación de emprego a afectación dos representantes legais dos traballadores ou de calquera outro traballador aos cales unha norma con rango legal ou un convenio colectivo poida outorgar este dereito.

Artigo 17. *Declaración de improcedencia do procedemento.*

1. Se do exame da solicitude de iniciación do procedemento, e cumprido, de ser o caso, o trámite de emenda a que se refire o artigo 5.2, se deduce que a solicitude non reúne os requisitos establecidos no artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores ou que non é competencia da autoridade laboral ante a cal se presentou, esta declarará de forma motivada a improcedencia dela, e procederase ao seu arquivo, sen prexuízo do sinalado no artigo 20.1 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Se, iniciado o procedemento e como resultado do período de consultas, se reduce o número de traballadores ou de centros de traballo afectados, non se alterará a competencia para resolver, que virá determinada pola solicitude iniciadora do procedemento.

2. No caso de expedientes de regulación de emprego nos que durante a súa instrución, antes de ditar resolución a autoridade laboral, sexa declarada a situación de concurso conforme o disposto no artigo 64.1 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, a autoridade laboral procederá ao arquivo das actuacións, e dará traslado del aos interesados e ao xuíz do concurso.

3. Contra as resolucións que declaren a improcedencia da solicitude de despedimento colectivo poderase interpor recurso de alzada ante o órgano superior xerárquico do que as ditou.

Artigo 18. *Indemnizacións e plan de acompañamento social.*

1. O empresario, simultaneamente á adopción da decisión extintiva a que o autorice a resolución administrativa, deberá aboar aos traballadores afectados a indemnización que se establece no artigo 51.8 do Estatuto dos traballadores salvo que, en virtude de pacto individual ou colectivo, se fixase unha contía superior.

Así mesmo, o empresario deberá cumprir coas medidas incluídas no plan de acompañamento social ou, de ser o caso, as medidas consideradas no artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores ou calquera outra que se puidese conter na súa solicitude final a que se refire o artigo 11.4.

2. No caso de o empresario non aboar a referida indemnización ou existir desconformidade respecto da súa contía, ou non cumprir co resto das medidas sinaladas no número anterior, o traballador poderá, de acordo co disposto no artigo 4.2, g) do Estatuto dos traballadores, demandar ante o xulgado do social competente o pagamento dela ou, de ser o caso, o aboamento das diferenzas que ao seu xuízo puideren existir, ou o cumprimento do resto das medidas sinaladas no número anterior.

Artigo 19. *Executividade.*

As resolucións administrativas expresas recaídas no expediente de regulación de emprego presúmense válidas e producirán efectos desde a data en que se diten, salvo que nelas se dispoña outra cousa.

Artigo 20. *Recursos.*

1. Contra as resolucións dos expedientes administrativos de regulación de emprego poderán interpor os interesados, incluídos os traballadores individualmente afectados, recurso de alzada no prazo dun mes ante o órgano superior xerárquico do que as ditou.

2. Na tramitación do procedemento de recurso observárase o disposto na sección II do capítulo II do título VII de Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

As resolucións dos recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante a xurisdición competente.

CAPÍTULO III

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

Artigo 21. *Réxime xurídico da suspensión do contrato de traballo e da redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.*

1. O contrato de traballo poderá suspenderse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción de acordo co procedemento previsto no artigo 22 cando o cesamento da actividade que viña desenvolvendo o traballador afecte días completos, continuados ou alternos, durante, cando menos, unha xornada ordinaria de traballo.

2. A xornada de traballo poderase reducir por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme o procedemento previsto no artigo 22. Entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base da xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

3. O alcance e duración das medidas solicitadas para suspender os contratos ou reducir a xornada adecuaranse á situación conxuntural que se pretende superar.

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

Artigo 22. *Procedemento.*

O procedemento para solicitar autorización para suspender os contratos de traballo ou para reducir a xornada de forma temporal, en virtude de causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, segundo o disposto no artigo 47 do Estatuto dos traballadores, será o establecido no artigo 51 da dita lei e no capítulo II do título I deste regulamento, coas seguintes especialidades:

a) O procedemento será aplicable calquera que sexa o número de traballadores da empresa e o número de afectados pola suspensión de contratos ou a redución da xornada.

b) O prazo a que se refire o artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e non será superior a quince días naturais, ou a oito, tamén naturais, no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores.

c) A documentación xustificativa será a estritamente necesaria para acreditar a concorrencia da causa e que se trata dunha situación conxuntural da actividade da empresa. Para estes efectos, no caso de que a causa aducida pola empresa sexa de índole económica, a documentación exigible segundo o artigo 6.2 limitarase á do último exercicio económico completo, así como ás contas provisionais do vixente no momento da presentación da solicitude do procedemento.

Artigo 23. *Período de consultas e plan de acompañamento social.*

Nos supostos regulados neste capítulo, a consulta deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

No plan de acompañamento social, no caso de empresas obrigadas á súa presentación, recolleranse as medidas adoptadas ou previstas pola empresa para evitar ou reducir os efectos da regulación temporal de emprego e para atenuar as súas consecuencias para

os traballadores afectados, así como a aplicación das medidas adecuadas á situación conxuntural que atravesará a empresa.

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

Artigo 24. Finalización do procedemento.

A autorización das medidas de suspensión de contratos de traballo ou de redución de xornada procederá cando da documentación que conste no expediente se desprenda razoablemente que tal medida temporal é necesaria para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.

De acordo co sinalado no parágrafo anterior, procederá a suspensión de contratos ou a redución de xornada nos casos en que a causa que motiva a adopción das ditas medidas non afecte de maneira permanente a empresa e os efectos daquela sexan superables con medidas transitorias e non definitivas.

CAPÍTULO IV

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

Artigo 25. Procedementos de regulación de emprego por existencia de forza maior.

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

Artigo 26. Iniciación.

O procedemento iniciárase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que coide necesarios, e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores.

Artigo 27. Instrución e resolución.

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

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

A resolución producirá efectos desde a data do feito causante.

No suposto de que, instruído o procedemento, non se constatase a existencia da forza maior alegada, pero a empresa e os representantes dos traballadores chegasen a un acordo sobre a necesidade de medidas de regulación de emprego que responda en realidade a causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, a autoridade laboral procederá conforme o disposto no artigo 14 deste regulamento.

Contra a resolución da autoridade laboral poderase interpor recurso de alzada nos termos previstos no artigo 20.

CAPÍTULO V

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

Artigo 28. *Extinción da personalidade xurídica do contratante.*

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

TÍTULO II

Do procedemento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos

Artigo 29. *Obxecto.*

É obxecto deste título a regulación do procedemento a que se refire o artigo 40.2 do Estatuto dos traballadores, en virtude do cal a autoridade laboral, decidido un traslado colectivo de traballadores, á vista das posicións das partes e tendo en conta as consecuencias económicas e sociais da medida e logo de petición formulada para o efecto, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación dos traballadores ao novo posto de traballo e a conseguinte paralización do traslado por un período de tempo non superior a seis meses.

Artigo 30. *Autoridade laboral competente.*

Cando o traslado colectivo afecte traballadores adscritos a centros de traballo radicados na súa totalidade no territorio dunha comunidade autónoma, será autoridade laboral competente para coñecer do procedemento a correspondente da comunidade autónoma onde estea radicado o centro ou centros de traballo afectados.

No suposto de que a medida de traslado afecte traballadores que desenvolvan a súa actividade ou estean adscritos a centros de traballo radicados no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas, a autoridade laboral competente para coñecer do expediente será a Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Inmigración.

Artigo 31. *Iniciación.*

O procedemento iniciarase por solicitude de parte interesada, determinada conforme o disposto nos artigos 3 e 4 deste regulamento, dirixida á autoridade laboral competente no improrrogable prazo dos tres días seguintes á notificación da decisión empresarial de traslado, tras a finalización sen acordo do período de quince días establecido para consultas a que se refire o artigo 40.2 do Estatuto dos traballadores.

A solicitude deberá expresar con claridade e precisión os motivos en que se fundamenta a petición e conterá, en particular, a exposición dos efectos económicos ou sociais negativos que, a xuízo do solicitante, se derivarían da execución da decisión de traslado no prazo legalmente establecido.

Artigo 32. *Instrución do procedemento.*

Iniciado o procedemento, a autoridade laboral requirirá as partes no prazo de tres días para a achega, no prazo de cinco días, de cantas alegacións coiden convenientes.

Así mesmo, e nos mesmos prazos do parágrafo anterior, solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e cantos outros coide necesarios para resolver fundadamente.

Artigo 33. *Resolución.*

Unha vez recibidas as alegacións das partes e os informes solicitados, ou transcorrido o termo establecido para iso, a autoridade laboral ditará resolución no prazo máximo de cinco días, a cal porá fin á vía administrativa. Contra a dita resolución poderase interpor recurso potestativo de reposición ou ben, directamente, recurso contencioso-administrativo.

No caso de figuraren no procedemento e poderen ser tidos en conta na resolución outros feitos, alegacións e probas distintos dos achegados polas partes, darase o oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse no prazo dun día.

A resolución decidirá sobre a existencia ou inexistencia de consecuencias económicas ou sociais que xustifique a ampliación do prazo de incorporación e determinará, de ser o caso, a duración da dita ampliación, dentro do límite máximo de seis meses.

En ningún caso poderá ser obxecto da resolución o pronunciamento da autoridade laboral sobre as razóns existentes para a adopción da decisión empresarial de traslado, nin sobre a súa xustificación.

Transcorrido o prazo para a finalización do procedemento sen recaer resolución expresa entenderase estimada a solicitude conforme o establecido no artigo 43 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Disposición adicional única. *Tratamento electrónico dos procedementos de regulación de emprego.*

En cumprimento do artigo 35 da Lei 11/2007, do 22 de xuño, de acceso electrónico dos cidadáns aos servizos públicos, o procedemento regulado neste regulamento poderá iniciarse por solicitude do interesado por medios electrónicos; tamén se poderán achegar ao expediente copias dixitalizadas de todos os documentos.

De acordo co artigo 27 da citada Lei 11/2007, do 22 de xuño, as comunicacións entre administracións públicas que se regulan neste regulamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. Igualmente poderán efectuarse por medios electrónicos as comunicacións cos interesados cando así o solicitasen ou o consintan expresamente. Nestas comunicacións utilizaranse sistemas de sinatura electrónica e que resulten adecuados para garantir a identificación dos participantes e a autenticidade e integridade dos documentos electrónicos conforme a lexislación vixente.

Para iso, as administracións públicas competentes deberán proceder á adaptación dos seus medios electrónicos conforme o que se estableza nas disposicións de aplicación e desenvolvemento deste real decreto.