

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

---

**Autor: Carlos Hugo Preciado Domènech**

Magistrado especialista del Orden Social; TSJ Catalunya

# ÍNDICE

---

<b>TÍTULO I</b> .....	<b>5</b>
<b>Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción</b> .....	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>5</b>
<b>Del procedimiento de despido colectivo</b> .....	<b>5</b>
<b>Sección 1.ª Objeto del procedimiento</b> .....	<b>5</b>
Artículo 1. Objeto del procedimiento .....	<b>5</b>
<b>Sección 2.ª Iniciación del procedimiento</b> .....	<b>7</b>
Artículo 2. Comunicación empresarial.....	<b>7</b>
Artículo 3. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.....	<b>8</b>
Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas .....	<b>11</b>
Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción. ....	<b>15</b>
Artículo 6. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. ....	<b>16</b>
<b>Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas</b> .....	<b>20</b>
Artículo 7. Periodo de consultas.....	<b>20</b>
Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento.....	<b>23</b>
Artículo 9 Plan de recolocación externa.....	<b>26</b>
Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral .....	<b>27</b>
Artículo 11. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	<b>29</b>
<b>Sección 4.ª Finalización del procedimiento</b> .....	<b>31</b>
Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo .....	<b>32</b>
Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa. ....	<b>37</b>
Artículo 14. Notificación de los despidos.....	<b>38</b>
Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social.....	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>40</b>
<b>Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</b> .....	<b>40</b>
Artículo 16. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas ETOP.....	<b>40</b>
Artículo 17. Iniciación del procedimiento .....	<b>42</b>
Artículo 18. Documentación.....	<b>44</b>
Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. ....	<b>45</b>
Artículo 20. Período de consultas .....	<b>47</b>
Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral. ....	<b>51</b>
Artículo 22. Informe de la ITSS.....	<b>52</b>
Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión .....	<b>53</b>
Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social.....	<b>53</b>
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>54</b>
<b>Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada</b> .....	<b>54</b>
Artículo 25. Autoridad laboral competente. ....	<b>54</b>
Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas.....	<b>58</b>
Artículo 27. Comisión negociadora de los procedimientos .....	<b>61</b>
Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. ....	<b>62</b>
Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.....	<b>65</b>

<b>CAPÍTULO IV</b> .....	65
<b>Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante</b> .....	65
Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante .....	65
<b>TÍTULO II</b> .....	66
<b>Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor</b> .....	66
Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.....	66
Artículo 32. Iniciación. ....	66
Artículo 33. Instrucción y resolución. ....	66
<b>TÍTULO III</b> .....	68
<b>Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público</b> .....	68
<b>CAPÍTULO I</b> .....	69
<b>Normativa aplicable</b> .....	69
Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.....	69
<b>CAPÍTULO II</b> .....	70
<b>Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores</b> .....	70
<b>Sección 1.ª Objeto del procedimiento</b> .....	71
Artículo 35. Objeto del procedimiento.....	71
Artículo 36. Ámbito del procedimiento. ....	73
<b>Sección 2.ª Iniciación del procedimiento</b> .....	73
Artículo 37. Comunicación de inicio. ....	73
Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo. ....	74
Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.....	74
Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas. ...	75
Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública. ....	75
Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. ....	76
Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.....	77
Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas. ....	78
Artículo 45. Plan de recolocación externa .....	79
Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas. ....	80
<b>Sección 3.ª Finalización del procedimiento</b> .....	81
Artículo 47. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas....	81
Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.....	83
<b>CUADRO DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS DEL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA</b> .....	84
Disposición adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.....	84
Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos.....	85

Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.....	85
Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar. ....	86
Disposición adicional quinta. Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. ....	86
Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.....	87
<b>CUADRO DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS DEL RD 1483/2012 .....</b>	<b>87</b>
Disposición adicional primera. Información estadística.....	87
Disposición adicional segunda. Acreditación de las situaciones legales de desempleo. ....	87
Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados.....	88
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. ....	89
Disposición final primera. Fundamento constitucional. ....	89
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo .....</b>	<b>90</b>
«Artículo 22. Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.....	90
art.13.5 Reanudación del derecho .....	94
<b>DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 138/2000, DE 4 DE FEBRERO .....</b>	<b>95</b>
Nuevo art.33.apto 3bis).....	95
<b>Disposición final cuarta. Habilitación normativa. ....</b>	<b>96</b>
<b>Disposición final quinta. Entrada en vigor.....</b>	<b>96</b>

TABLAS COMPARATIVAS: RD 1483/12 de 29 de octubre (vigente 31/10/12) y RD 801/11 de 10 de junio		
NOVEDAD	ANTERIOR REGULACIÓN	NUEVA REGULACIÓN
<b>TÍTULO I</b>		
<b>Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción</b>		
<b>CAPÍTULO I</b>		
<b>Del procedimiento de despido colectivo</b>		
<b>Sección 1.ª Objeto del procedimiento</b>		
<p><b>Artículo 1. Objeto del procedimiento</b></p> <p>Se mantiene el ámbito de aplicación del procedimiento empresarial de despido colectivo, limitándose a la extinción de contratos de trabajo por causas ETOP dentro de los umbrales que fija el art.51.1 ET, e introduciendo las modificaciones operadas por la Ley 3/12 de 6 de julio .</p>	<p>artículo 1 Objeto y ámbito de aplicación</p> <p>1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días tal extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más</p>	<p>1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, <b>Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:</b></p> <p><b>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</b></p> <p><b>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</b></p> <p><b>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos</b></p>

<p>-Se adapta la definición de las causas económicas al nuevo art.51.1 ET, suprimiendo toda referencia a que las mismas puedan afectar a su viabilidad o capacidad de mantener el volumen de empleo; precisando que la disminución de ingresos ha de referirse a los ordinarios y añadiendo como causa económica la disminución</p>	<p>trabajadores. A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>2. A efecto de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, <del>que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.</del></p> <p>Se entiende que concurren</p>	<p>trabajadores. A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos <b>ordinarios o ventas.</b></p> <p>En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>Se entiende que concurren</p>
---	--	---

<p>persistente del nivel de ventas. -Se presume la persistencia (parece que "iuris et de iure", por la expresión "en todo caso"), la disminución durante trimestre consecutivos y se establece como término de comparación el mismo trimestre del año anterior .</p> <p>En la definición de las causas productivas se añade los cambios en el modo de organizar la producción, en el mismo sentido que en el art.51.1 ET, en la redacción dada por la Ley 3/12.</p>	<p>causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y</p> <p>causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.</p> <p>3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p>	<p>causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p>
---	---	---

**Sección 2.ª Iniciación del procedimiento**

<p><b>Artículo 2. Comunicación empresarial.</b> Se suprime la iniciación del procedimiento por medio de solicitud, en coherencia con la supresión de la autorización administrativa. Ahora basta la mera comunicación de la apertura del período de consultas con el contenido previsto y la documentación correspondiente.</p>	<p>art. 2 (autoridad laboral competente) El art.2 del RD801/11 se corresponde con el actual art.25 del RD 1432/12 1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante <del>solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas</del></p>	<p><b>Artículo 2. Comunicación empresarial.</b> El procedimiento de despido colectivo se iniciará <b>por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la</b></p>
---	---	--

<p><b>- El trámite de subsanación de defectos de la solicitud (ahora comunicación) se contempla en el art.6.4 del RD- 1432/12</b></p>	<p><del>con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.</del></p> <p><del>La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7,</del></p> <p><del>según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.</del></p> <p>(el apartado segundo hay que compararlo con el art.6.3 RD 1432/12)</p> <p>2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.</p>	<p><b>documentación establecida en los artículos 4 y 5.</b></p>
<p><b>Artículo 3. Documentación</b></p>	<p>Artículo 8.</p>	<p><b>Artículo 3. Documentación</b></p>



<p><i>común a todos los procedimientos de despido colectivo.</i></p> <p>- Se regula el contenido de la comunicación de inicio del período de consultas para todos los despidos colectivos, que coincide con la prevista en el pfo.2 del apartado 2 del art.51 ET, con el único añadido respecto de la ley de imponer que cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, la información relativa al nº clasificación profesional de los trabajadores afectados, de los empleados habitualmente le último año la información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma</p> <p>- Desaparece toda justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y las finalidades correspondientes de preservar o favorecer la posición competitiva o de prevenir una evolución</p>	<p>Documentación común a todos los procedimientos de <del>regulación de empleo</del></p> <p>Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario <del>deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud:</del></p> <p>a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, <del>(así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año)</del></p> <p>Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.</p> <p><del>b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.</del></p>	<p><b>común a todos los procedimientos de despido colectivo.</b></p> <p>1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, <b>la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:</b></p> <p>a) <b>La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.</b></p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</p> <p>Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.</p> <p>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.) Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.</p>
---	---	---

<p><b>negativa de la empresa.</b></p> <p>- Se establece la obligación de fijar un período previsto para realizar los despidos, aunque cuestionablemente no se imponen topes, siendo el límite el abuso de derecho, que al ser un criterio jurídico indeterminado habrá que aplicar caso por caso</p> <p>-Desaparece la obligación de fijar una relación nominativa de trabajadores afectados, que se sustituye por la antes subsidiaria</p>	<p><del>Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</del></p> <p>c) <del>Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.</del></p>	<p>d) <b>Periodo previsto para la realización de los despidos.</b></p> <p>e) <b>Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</b></p>
---	--	---

<p>plasmación de los criterios para designarlos</p> <p>- Se establece la obligación de acompañar una memoria explicativa de las causas del despido y un plan de recolocación externa, suprimiéndose los planes de acompañamiento social, en consonancia con lo previsto en el art 51.2, pfo 4º ET</p> <p>- Se establece la obligación de la solicitud del informe previo a las reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, temporales o definitivos y reducciones de jornada . (art.64.5 a y b), lo que no tiene mucho sentido en cuanto a las reducciones, pues éste es procedimiento de extinción. (Vid Directiva 2002/14)</p>	<p>El apartado d) del art.8 RD 801/11 se corresponde con el art.6.2 del RD 1438/12</p>	<p>2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.</p> <p>3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p><i>Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas</i></p>	<p>Artículo 6. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas</p>	<p><b>Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.</b></p>

<p>-En los despidos por causas económicas la documentación ha de incluir la memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda la situación económica negativa, sin que sea preciso que se documente que la misma pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y sin ser preciso que se justifique la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa.</p> <p>- Se mantiene sustancialmente la documentación a presentar para acreditar los resultados :</p> <p>-cuentas auditadas 2 últimos ejercicios económicos</p> <p>- Se elimina toda referencia a la empresa solicitante, pues la</p>	<p>1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa <del>que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</del></p> <p>2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a <del>te</del></p>	<p>1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.</p> <p>2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento,</p>
--	--	---

<p><b>empresa no solicita autorización sino que inicia el procedimiento</b></p> <p>- en empresas no sujetas a obligación de auditoría: declaración de la representación de la empresa sobre la exención e auditoría</p> <p>- En el caso de pérdidas previstas se mantiene la obligación de informar sobre los criterios utilizados y la necesidad de presentar un informe técnico En el informe técnico la precisión de la naturaleza permanente o transitoria de la previsión de pérdidas, en contraste con la anterior obligación de informar sobre su carácter y evolución y se suprime que tal carácter permanente o transitorio se dirija a justificar la razonabilidad de la decisión extintiva.</p> <p>- En coherencia con las novedades introducidas por la Ley 3/12, el apartado 4 del art. 4 contempla la documentación a aportar en los casos de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas,</p>	<p><del>presentación de la solicitud del expediente,</del> firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante.</p> <p>En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.</p> <p>3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.</p> <p>Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el <del>carácter y evolución de esa</del> previsión de pérdidas</p> <p>basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.</p> <p>Igualmente, deberá acreditar el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas <del>a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva en los términos indicados en el apartado 1.</del></p>	<p>firmadas por los administradores o representantes de la empresa que <b>inicia el procedimiento.</b></p> <p>En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.</p> <p>3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.</p> <p>Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el <b>carácter permanente o transitorio</b> de esa previsión de pérdidas</p> <p>basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.</p> <p><b>4. Cuando la situación económica negativa</b></p>
---	---	---

<p>que consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-documentación fiscal o contable sobre nivel de ingresos ordinarios o ventas los 3 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del procedimiento.</li> <li>-la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.</li> </ul> <p>- Documentación en caso de grupos de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se omite toda referencia a la empresa "solicitante", pues ahora no se solicita autorización, sino que se inicia un procedimiento.</li> </ul> <p>- Se suprime la referencia al requisito de que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad, para exigir las cuentas anuales e informe de gestión de la sociedad dominante, bastando ahora que existan saldos deudores o acreedores de aquélla con la que inicia el procedimiento de despido colectivo.</p>	<p>4. Cuando la empresa <del>solicitante</del> forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en <del>el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad</del> y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del</p>	<p>alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos <del>inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.</del></p> <p>5. Cuando la empresa <del>que inicia el procedimiento</del> forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2,</p> <p><del>siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.</del></p>
--	--	---



<p>-En el caso de grupos de empresas en que no haya obligación de efectuar cuentas consolidadas, deben acompañarse la documentación económica de las demás empresas del grupo, como antes, pero se suprime toda referencia a la solicitante, que es la empresa que inicia el procedimiento y no solicita autorización alguna.</p>	<p>grupo.</p> <p>Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.</p>	<p>Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.</p>
<p><i>Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.</i></p> <p>- Se mantiene la obligación de aportar memoria explicativa de las causas TOP.</p> <p>-se suprime toda referencia a la solicitud</p> <p>-se suprime la referencia a</p>	<p>Artículo 7.</p> <p>Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción</p> <p>1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción, <del>que den lugar a su solicitud,</del> que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la</p>	<p>Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción <b>que justifican el despido colectivo,</b> que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia</p>

<p>la justificación de la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir la evolución negativa, mejorar su situación y favorecer su posición competitiva</p> <p>- Se mantiene el contenido de los informes técnicos que acrediten la concurrencia de causas TOP y su definición, coincidente con la prevista en el art.51.1, pfo4º ET, por lo que en las causas organizativas se mantiene la ejemplificativa y nada clarificadora definición de "modo de organizar la producción".</p>	<p>conurrencia de alguna de las causas señaladas y <del>que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</del></p> <p>2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal</p> <p>o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado</p>	<p>de alguna de las causas señaladas.</p> <p>2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p>
<p><i>Artículo 6. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</i></p> <p>- El empresario comunica a la autoridad laboral simultáneamente con los RRTT la iniciación del</p>	<p>Artículo 5. Iniciación por el empresario</p> <p>1. <del>El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la</del></p>	<p>Artículo 6. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</p> <p>1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a la comunicación remitida a</p>



<p>procedimiento, remitiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- copia de la comunicación a los RRTT</li> <li>- documentación común a todos los despidos colectivos</li> <li>- documentación en función de la causa ETOP.</li> </ul> <p>- copia del escrito solicitando informe a los RRTT</p> <p>- Se mantiene la obligación de remitir información sobre la composición d la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores ad hoc</p> <p>- Recibida la</p>	<p><del>autoridad ————— laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10. La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.</del></p> <p><b>(art.8.d) RD 801/11)</b></p> <p>d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el <del>artículo 4.3</del> o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.</p> <p><b>(art.12.1 RD 801/11)</b></p> <p>1. Una vez recibida la comunicación de</p>	<p><b>los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.</b></p> <p>2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y <del>escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4</del> o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.</p> <p>3. Recibida la comunicación de</p>
--	---	--

<p>comunicación la autoridad laboral da traslado de la documentación y de la información siguientes, suprimiendo la referencia a la información "que obre en su poder":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- copia de la comunicación a los RRTT</li> <li>-documentación común a todos los despidos colectivos</li> <li>-documentación en función de la causa ETOP.</li> <li>-copia del escrito solicitando informe a los RRTT</li> <li>-información sobre la composición d la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores ad hoc</li> </ul> <p>Esa documentación e información se remiten a la ITSS y a la Entidad gestora del desempleo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-En el caso de que el despido incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</li> </ul> <p>- <u>Trámite de subsanación:</u> se suprime y se sustituye por una advertencia de la autoridad laboral, de oficio o a instancia de la ITSS de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos, con especificación de los mismos sin que dicha advertencia paralice o suspenda el procedimiento</p>	<p>iniciación del procedimiento,</p> <p>la autoridad laboral dará traslado de la misma, <del>junto con la documentación que obre en su poder,</del></p> <p>a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe e, igualmente, a la Administración de la Seguridad Social, cuando el <del>expediente de regulación de empleo</del> incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p><del>2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al</del></p>	<p>iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, <del>incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2,</del> a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11. Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.</p> <p>4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes</p>
---	---	--

<p>- La falta de competencia de la autoridad laboral no da lugar a la declaración de improcedencia sino al traslado a la competente con comunicación del mismo al empresario y a los RRTT</p>	<p>solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.</p> <p><b>Art.17 RD 801/11</b> (declaración de improcedencia del procedimiento)</p> <p>1. Si del examen de la solicitud de iniciación del procedimiento, y cumplido, en su caso, el trámite de subsanación a que se refiere el artículo 5.2, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, esta declarará de forma motivada la improcedencia de la misma, procediéndose a su archivo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las</p>	<p>de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.</p> <p>La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.</p> <p>5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.</p>
---	--	---

	Administraciones Públicas y del <del>Procedimiento Administrativo Común.</del>	
<b>Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas</b>		
<p><b>Artículo 7. Periodo de consultas.</b></p> <p><b>-Contenido :</b>          -se establece la naturaleza de mínimo de derecho necesario del contenido.          -se eliminan las causas motivadoras del expediente.          -de la posibilidad de evitar o reducir los efectos del expte. se pasa a la posibilidad de reducir o evitar los despidos          -se excluye del contenido las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa en relación con el Plan de acompañamiento social, que desaparece</p>	<p>Artículo 11. Período de consultas          (plazo período consultas se regula en el art.7.4 y 7.5 RD 1438/12)          1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</p> <p>(El objeto del período de consultas se regula en el siguiente pfo de este art)</p> <p>La consulta deberá versar sobre <del>las causas motivadoras del expediente</del> y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias <del>para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9.</del></p>	<p><b>Artículo 7. Periodo de consultas.</b></p> <p><b>1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</b></p> <p><b>La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.</b></p>

<p>convirtiéndose en "medidas sociales de acompañamiento", como recolocación, formación o reciclaje para mejora de la empleabilidad, que se precisan en el art.8 RD 1483/12.</p> <p>- Se impone que los RRTT disponga de la documentación al inicio del período de consultas y el deber de negociar de buena fe</p> <p>- Como novedad , se precisa el calendario de reuniones, regulando el nº de reuniones e intervalos, como norma dispositiva para las pates, que pueden modificarlo</p> <p>- Se suprime la reiterativa referencia a la aportación de soluciones para atenuar consecuencias</p> <p>- Calendario legal (salvo pacto): 1ª reunión: plazo no&lt;3 días desde entrega comunicación apertura p.c</p> <p><b>DURACIÓN:</b> -Empresas &lt;50t: p.consulta duración no&gt;15 días. Mínimo 2 reuniones</p>	<p>Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del período de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período y <del>aportando para ello evantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello a efectos de lo dispuesto en el párrafe anterior.</del></p>	<p>A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.</p> <p>2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.</p> <p>4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no</p>
---	--	--

<p>separadas por intervalo no &gt;a 6 días y no&lt; a 3</p> <p>Empresas 50 o+ trabajadores: duración no&gt;30 días Mínimo 3 reuniones separadas por intervalo no &gt;a 9 días y no&lt; a 4</p> <p><b>FINALIZACIÓN del PC :</b> - puede darse por finalizado: a) cuando las partes alcancen un acuerdo. b) cuando estén de acuerdo en finalizarlo por no ser posible acuerdo, comunicándolo a la autoridad laboral.</p> <p>- Se establece la obligación de levantar acta de todas las reuniones, que han de firmar todos los asistentes.</p>	<p><del>Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.</del></p> <p>(El art.11.2 RD 801/11 se</p>	<p>superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.</p> <p>5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.</p> <p>6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.</p> <p>7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.</p>
---	---	---

	corresponde con el art.27 y 28 de RD 1438/12)	
<p><b>artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento</b></p> <p>Las medidas sociales de acompañamiento se establecen en todas las empresas y tienen el fin de llegar a un acuerdo. El antiguo plan de acompañamiento para empresas de más de 50 desaparece como documentación obligatoria al inicio del p.consultas. Ahora las medidas se establecen a efectos ejemplificativos, como medios de evitar o reducir los despidos. Sin embargo, como novedad, se introduce, en desarrollo del art.51.10 ET el Plan de recolocación externa en el art.9 del RD 1438/12 como documentación exigible en despidos de más de 50 t</p> <p><b>MEDIDAS PARA EVITAR O REDUCIR DESPIDOS:</b> Coinciden prácticamente todas con las del antiguo PAS excepto la nueva posibilidad de inaplicar el CCol.</p>	<p>Artículo 9. Plan de acompañamiento social</p> <p><del>1. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</del></p> <p><del>2. Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, entre otras,</del> las siguientes:</p> <p>a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.</p> <p>b) Movilidad funcional de los trabajadores, que se aplicarán conforme <del>a lo establecido</del> en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40</p>	<p><b>Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento.</b></p> <p><b>1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:</b></p> <p><b>a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.</b></p> <p><b>b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo</b></p>



<p>Como novedad destacable y criticable dentro de las medidas de acompañamiento social en relación al antiguo PAS, cabe citar la inaplicación de CCol del art. 82.3 ET, la cuál puede ser inconstitucional, por atentar contra la vinculatoriedad de los CCol y porque la amenaza de despido puede suponer acuerdos "forzados" de inaplicación de CCol. Además la inaplicación de CCol se prevé como una medida de flexibilidad interna dirigida a evitar despidos y, por tanto, no apta teleológicamente para tratarse en el seno del proceso de despido colectivo, de ahí que se exijan sólo 2 trimestres de pérdidas y no 3 como en el caso de despidos. En la práctica bastará iniciar un proceso de despido colectivo para lograr inaplicar el convenio de empresa o sector.</p>	<p>del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.</p> <p>f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.</p> <p>3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias</p>	<p><b>40 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p> <p><b>f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.</b></p> <p><b>g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.</b></p> <p><b>2. Entre las medidas para</b></p>
---	--	--



<p><b>MEDIDAS PARA ATENUAR LAS CONSECUENCIAS:</b></p> <p>- Como novedad se establece una medida de reingreso preferente en vacante del mismo o "similar" grupo profesional, dentro de un plazo (no se fija mínimo ni máximo)</p> <p>-Las medidas de recolocación externa se establecen sin perjuicio del PRE del art.9 para empresas &gt;50 t y han de incluirse en la documentación del procedimiento</p> <p>- Como novedad se prohíbe que la promoción de empleo autónomo o en empresas de economía social pueda suponer la contratación no laboral o huída del contrato de trabajo fraudulenta respecto de los mismos trabajadores despedidos.</p>	<p>en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:</p> <p>a) Recolocación externa de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas.</p> <p>En el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.</p> <p>b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.</p> <p>c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.</p> <p>d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la</p>	<p>atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:</p> <p>a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.</p> <p>b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.</p> <p>c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.</p> <p>d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.</p> <p>e) Medidas</p>
---	---	---

	<p>movilidad geográfica.  e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.</p>	<p>compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.  f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.</p>
<p><i>Artículo 9 Plan de recolocación externa</i></p> <p>Desarrollo reglamentario del art.51.10 ET. Es una novedad. En los casos de despidos &gt;50 † deben incluir en la documentación adjunta a la comunicación de inicio del procedimiento el PRE para los trabajadores afectados a través de empresas de recolocación.</p> <p>El contenido del PRE es un mínimo de derecho necesario:  -intermediación  -orientación  -formación  -atención personalizada</p> <p>El contenido del PRE es concretable o ampliable durante el p. consultas, pero debe estar redactado definitivamente a su fin.</p> <p>- A efectos de cómputo del nº de despidos se incluyen toda extinción por iniciativa de la empresa por motivo no inherente a la persona del trabajador (excepto extinción legal fraudulenta de contratos temporales no fraudulentos) , producida en los 90 días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.</p>		<p><b>Artículo 9. Plan de recolocación externa.</b></p> <p>1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.</p> <p>2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.</p> <p>3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:</p> <p>a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.</p> <p>b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la</p>

		<p>cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.</p> <p>c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.</p> <p>d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.</p> <p>4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.</p> <p>5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.</p>
<p><i>Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral</i></p>		<p><b>Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral.</b></p> <p><b>1. La autoridad laboral</b></p>

<p>Se regulan, como novedad, las funciones de la a. laboral en el p.consultas, en desarrollo del art.51.2 pfo 9 ET, que se limitan, una vez privada de la autorización de los despidos, a un mero advertir o recomendar en relación a la efectividad del p.consultas, sin que ello suponga paralización o suspensión.</p> <p>En síntesis las facultades de la a. laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-velar por cumplimiento p.consultas</li> <li>-formular advertencias y recomendaciones</li> <li>-asistir mediante recomendaciones</li> <li>-mediación</li> </ul> <p>Se faculta a los RRTT para que se dirijan a la a.laboral a fin de que esta pueda formular recomendaciones o advertencias.</p> <p>Se establece el deber del empresario de responder por escrito las advertencias o recomendaciones antes de terminar el período de consultas. (obligación que no impone la ley y que puede suponer un <i>ultra vires</i>)</p> <p>- Como cuestión no regulada por el ET se faculta a la a .laboral a efectuar "actuaciones de asistencia", como propuestas y recomendaciones sobre medias de acompañamiento social y</p>		<p>velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular</p> <p>Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior. El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su</p>
--	--	--

<p>sobre el PRE.</p> <p>- Se faculta a la a. laboral para actuar como mediadora a petición de ambas partes.</p> <p>Las actuaciones de mediación y asistencia puede realizarse con apoyo de la ITSS</p>		<p>caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.</p> <p>3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.</p> <p>Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p>
<p><i>Artículo 11. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</i></p> <p>Se mantiene el informe preceptivo de la ITSS, con algunas novedades:</p> <p>-a la ITSS se le da traslado de la documentación relativa a las medidas sociales de acompañamiento, al PRE y las actas de las reuniones del período d consultas firmadas por todos los asistentes.</p> <p>- Se fija un plazo para librar informe: 15 días desde la notificación a la a.laboral de la finalización del p.consultas</p> <p>-El objeto del informe:</p> <p>-la comunicación de la finalización del p. consultas (art.12 RD 1438/12)</p> <p>- el contenido de la comunicación:</p>	<p>(art.12.2)</p> <p>2. La Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social <del>en el momento en que ésta pueda disponer de los elementos suficientes para emitirlo.</del></p>	<p>Artículo 11. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.</p> <p>2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del</p>

<p>acuerdo, las MSA, el PRE, actas de las reuniones,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- el desarrollo del período de consultas (art.7 RD 1438/12)</li> <li>-desaparecen del contenido del informe la concurrencia de las causas ETOP, limitándose ahora a constatar que la documentación presentada por el empresario es la exigible en función de la causa alegada.</li> <li>- Se mantiene como contenido del informe las medidas para evitar o reducir los despidos y las medidas para atenuar sus consecuencias, que ahora se engloban bajo las MSA (art.8 RD 1438/12)</li> <li>- Se elimina del contenido del informe la relación del despido con la continuidad y viabilidad de la empresa</li> <li>-Se elimina toda referencia al Plan de acompañamiento.</li> <li>-EN CASOS DE ACUERDO:</li> <li>-la ITSS ha de informar si concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. (No se prevé que se informe de estos extremos en caso de falta de acuerdo)</li> <li>-ha de informar si tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones de desempleo</li> </ul>	<p>El contenido de este informe deberá versar sobre <del>las causas motivadoras del expediente y sobre cualesquiera otras materias que resulten necesarias para resolver fundadamente. A estos efectos, deberá informar sobre la concurrencia de las causas que motivan la solicitud,</del> sobre las medidas tomadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo y sobre las medidas tomadas o previstas para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados, así como, <del>sobre la relación de las medidas extintivas con la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamiento social deberá informar sobre su alcance y contenido.</del></p> <p>No obstante, si la Inspección tuviera conocimiento de haber alcanzado acuerdo las partes durante el período de consultas, por comunicación de la empresa y los representantes de los trabajadores, o de la propia autoridad laboral competente, se limitará a examinar que se ha observado el procedimiento y a comprobar que no concurre fraude, dolo,</p>	<p>período de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.</p> <p><b>3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.</b></p> <p><b>4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el período de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte</b></p>
--	---	---

<p><b>EN TODO CASO:</b> ha de informar sobre la inclusión de la documentación común para el período de consultas; que no haya discriminación en los criterios de designación de los t. afectados.</p> <p>-ha de informar sobre el cumplimiento del objeto, fin, calendario, reuniones (número y intervalos), plazos y actas del período de consultas</p> <p>- ha de informar sobre el contenido de las MSA y del PRE, así como el ajuste de éste a los requisitos del art.9 RD 1483/12</p>	<p>coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como que éste no tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores.</p> <p>El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será incorporado al expediente una vez comunicada por la empresa la solicitud final de despido colectivo a que se refiere el artículo 11.4.</p>	<p>de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.</p> <p><b>5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.</b></p> <p><b>6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.</b></p> <p><b>7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.</b></p>
<p><b>Sección 4.ª Finalización del procedimiento</b></p>		



<p><b>Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo</b></p> <p>El RD 801/11 distinguía en dos preceptos (art.14 y 15) la conclusión del p. consultas con y sin acuerdo. Ahora se regulan ambos supuestos en un solo precepto (art.12 RD. 1483/12) y se sustraen de su contenido ciertas cuestiones que se regulan en las disposiciones comunes a los procedimientos de d. colectivos, suspensión de contratos y reducción jornada (vid arts.25-29 RD 1483/12)</p> <p>Desaparece todo el contenido del antiguo art.15 RD 801/11 relativo a la conclusión del p.consultas sin acuerdo, en que resolvía la a. laboral. Ahora, el empresario comunica a la a.laboral si hay o no acuerdo y en este caso la decisión de despedir, que ahora es de la empresa y el art.12 RD. 1483/12 regula la documentación (MSA, PRE) e información (actas reuniones) a acompañar a la comunicación</p> <p>El control del acuerdo por la a.laboral se regula ahora en el 11.4 RD 1483/12.</p> <p>La interlocución en el p. consultas se regula en el art.26 RD 1483/12, así como la comisión negociadora y el régimen de adopción de acuerdos, que se regulan en los arts. 27 y 28 del RD 1483/12</p>	<p>Artículo 14.</p> <p>Acuerdo en el período de consultas <b>(El control del acuerdo por la a.laboral se regula ahora en el 11.4 RD 1483/12.)</b></p> <p><b>La interlocución en el p. consultas se regula en el art.26 RD 1483/12, así como la comisión negociadora y el régimen de adopción de acuerdos, que se regulan en los arts. 27 y 28 del RD 1483/12</b></p> <p><del>1.— Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos fijados en el acuerdo; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los mismos términos.</del></p> <p><del>De la resolución se dará traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</del></p> <p><del>2.— Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de</del></p>	<p><b>Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.</b></p> <p><b>1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.</b></p> <p><b>2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las</b></p>
--	--	---



<p><b>-CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO:</b> se produce si finalizado el p. consultas el empresario no comunica a la a. laboral competente el resultado, lo cuál impide al empresario efectuar los despidos individuales, pudiendo, si le interesa, iniciar un nuevo procedimiento.</p> <p>- La a. laboral da traslado de la comunicación de la decisión empresarial a la e. gestora de prestaciones por desempleo y a la Admón SS, si el despido incluye trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967,</p>	<p><del>derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por</del></p> <p><del>inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</del></p> <p><del>3. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 4 de este Reglamento.</del></p> <p><del>4. El acuerdo en el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora en los términos señalados en el artículo 11.2. Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.2.</del></p> <p><del>5. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de</del></p>	<p>medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.</p> <p>3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del período de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.</p> <p>4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.</p> <p>5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.</p>
---	--	---

	<p><del>los contratos de trabajo en los términos y durante el período fijados en el acuerdo y declarará la aplicación de las medidas acordadas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.</del></p> <p><del>6. Durante el período previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral según lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su período de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas.</del></p> <p><del>Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud.</del></p> <p><del>7. En los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 2.3, cuando el período de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de</del></p>	
--	--	--

	<p><del>resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos dos días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.</del></p> <p><del>Artículo 15. Desacuerdo en el período de consultas 1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. El plazo para dictar resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de</del></p>	
--	---	--

	<p>la solicitud final de despido colectivo a que hace referencia el artículo 11.4.</p> <p>2. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa o causas alegadas por el empresario y la razonabilidad de la medida extintiva solicitada en los términos señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Procederá la estimación en parte de la solicitud cuando, acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido.</p> <p>En el caso de expedientes de regulación de empleo que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado, por las razones señaladas en el párrafo anterior.</p> <p>3. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y declarará la aplicación de las medidas comprometidas por la empresa en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho</p>	
--	--	--

	<p><del>plan, de las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.4.</del></p> <p><del>4. En los expedientes de regulación de empleo considerados en el artículo 2.3, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.</del></p>	
<p><b>Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa.</b></p> <p><b>- Se mantienen las prioridades de permanencia de los RRTT y los delegados LOLS</b></p>	<p>Artículo 16.</p> <p>Derechos de permanencia en la empresa</p> <p>Conforme a lo establecido en los artículos 57.7 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán</p>	<p><b>Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa.</b></p> <p><b>1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la</b></p>

<p>-Como novedad, en desarrollo del art 51.5 ET, se añaden las prioridades de permanencias de trabajadores previstas en Ccol o acuerdo en p. consultas: como t. con cargas familiares, mayores de una edad, discapacitados ,etc.</p> <p>Se mantiene el deber de justificar por la empresa la afectación por el despido de trabajadores con prioridad de permanencia en la comunicación de la decisión empresarial prevista en el art.12 RD 1483/12.</p>	<p>prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados <del>por</del> <del>el expediente de</del> <del>regulación de empleo.</del></p> <p>La empresa deberá justificar <del>en el procedimiento de</del> <del>regulación de empleo</del> la <del>afectación de los</del> <del>representantes legales de los trabajadores o de</del> <del>cualquier otro trabajador a</del> <del>los que una norma con</del> <del>rango legal o un convenio</del> <del>colectivo pueda otorgar</del> <del>este derecho.</del></p>	<p>empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el <b>procedimiento de despido colectivo.</b></p> <p><b>2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</b></p> <p><b>3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.</b></p>
<p><i>Artículo 14 Notificación de los despidos.</i></p> <p>Dada el cambio de un sistema de autorización administrativa de despidos a uno de decisión empresarial quedan sin precepto de contenido comparable arts. 17 a 19 de RD 801 /11 relativos a la declaración de improcedencia del despido por la a. laboral, indemnizaciones y plan de acompañamiento social, ejecutividad de las</p>	<p>Art.17 -19 (quedan sin contenido comparable)</p>	<p><b>Artículo 14. Notificación de los despidos.</b></p>

<p>resoluciones administrativas, recursos frente a las resoluciones administrativas.</p> <p><b>NOTIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS</b></p> <p>- Se produce tras la comunicación empresarial del d. colectivo, en la forma del art.53. y con un mínimo de 30 días desde la comunicación del p.consultas a la a. laboral</p>		<p>1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.</p>
<p><i>Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social</i></p> <p>- Las acciones frente a los acuerdos y decisiones sobre despidos se remiten a la LRJS.</p> <p>- Se faculta de forma innecesaria (art.24 CE y art.4.2g) ET) para reclamar por incumplimiento de la obligación de pago de las indemnizaciones o en caso de discusión de su cuantía.</p>		<p><b>Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social.</b></p> <p>1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran</p>

<p>- Se faculta al trabajador par accionar frente al incumplimiento de las MSA y del PRE.</p>		<p>existir.</p> <p>3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.</p>
---	--	---

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

<p><i>Artículo 16. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas ETOP.</i></p> <p>Se añade la mención al art.47 como fuente legal del régimen de suspensión de contrato y reducción de jornada y se suprimen las remisiones al art.22 RD 801/11, que ahora lo son al</p>	<p>Artículo 21. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por</p>	<p>Artículo 16. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las</p>
--	--	---



<p>procedimiento previsto en los arts. 17-24 RD 1483/12-</p> <p>El redactado es prácticamente idéntico, con la única novedad del apartado 5 del art.16 RD 1483/12, que prevé acciones formativas durante la suspensión o reducción de jornada, que se contemplaban en el antiguo art.23 in fine del RD 801/11</p>	<p>causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al <del>procedimiento previsto en el artículo 22</del></p> <p>cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al <del>procedimiento previsto en el artículo 22</del>.</p> <p>Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. El alcance y duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.</p> <p>4. La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados. (art.23, in fine)</p>	<p>causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo</p> <p>cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo.</p> <p>Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.</p> <p>4. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.</p> <p>5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada</p>
---	---	---

		se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.
<p><b>Artículo 17. Iniciación del procedimiento</b></p> <p>Se regula un procedimiento específico para la reducción de jornada y suspensión de contratos, en lugar de contemplar sólo ciertas particularidades respecto del antiguo procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas ETOP.</p> <p><b>INICIACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se inicia mediante comunicación de la apertura del p. consultas a los RRTT a la que debe adjuntarse la documentación correspondiente, en función de la causa.</li> <li>- Se regula exhaustivamente el contenido de la comunicación de apertura del p. consultas: <ul style="list-style-type: none"> <li>-causa</li> <li>-nº y clasif. trbj. afectados</li> <li>-nº y clasif. trbj. empleados habitualmente último año</li> <li>-concreción y detalle medidas de suspensión o reducción</li> <li>-criterios par designar trbj. afectados.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Artículo 22. Procedimiento</b></p> <p>El procedimiento para <del>solicitar autorización para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada de forma temporal, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de dicha Ley y en el capítulo II del Título I de este Reglamento, con las siguientes especialidades:</del></p> <p>a) <del>El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.</del></p> <p>b) <del>El plazo a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y no será superior a quince días naturales o de ocho, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</del></p> <p>c) <del>La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y</del></p>	<p><b>Artículo 17. Iniciación del procedimiento.</b></p> <p>1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.</p> <p>2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.</p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a</p>



<p><b>Artículo 18. Documentación</b></p> <p>La finalidad de la documentación no varía:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-acrecitar la causa</li> <li>-acreditar que se trata de una situación coyuntural</li> </ul> <p><b>CAUSAS ECONÓMICAS:</b> la documentación es la misma que en despidos colectivos (art.4), con alguna particularidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sólo último ejercicio económico completo y cuentas provisionales desde la presentación de la comunicación</li> </ul> <p>-Como novedad se regula la documentación en caso de disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, que es idéntica a la prevista para los despidos en el art.4.4, con la salvedad de que la disminución se refiere a 2 trimestres, y no a tres.</p>	<p>art.22.c)</p> <p>c) La documentación justificativa será la <del>estrictamente</del> necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible según el artículo <del>6.2</del> se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.</p>	<p><b>Artículo 18. Documentación.</b></p> <p>1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:</p> <p>a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.</p> <p>b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.</p>
--	---	---

<p>CAUSAS TOP:  -Memoria explicativa que acredite causas  -informes técnicos que acrediten causas TOP.</p>		<p>3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.</p>
<p><i>Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</i></p> <p>-Se comunica a la a.laboral el inicio del p.consultas simultáneamente a la entrega a los RRTT  -Debe entregarse a la a. laboral copia de la comunicación y la documentación del art.17 y 18</p> <p>- Se remite información sobre:  .composición RRTT y comisión negociadora, con especificación en caso de varios centros si la negociación es global o por centros.</p> <p>-centros de trabajo sin representación unitaria y escrito comunicación a los trabajadores de la posibilidad de constituir la comisión ad hoc (art.26.4 RD 1483/12)</p>		<p>Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</p> <p>1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.</p> <p>2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a</p>

<p>-Recepción de la comunicación de inicio del procedimiento por la a.laboral, que da traslado de documentación e información a e. gestora de prestaciones por desempleo y a la ITSS.</p> <p>- la a. laboral advierte, de oficio o a instancia de la ITSS al empresario de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos sin que ello paralice o suspenda el procedimiento.</p>		<p>que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.</p> <p>3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si durante el período de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. La advertencia de la</p>
--	--	--

<p>- En caso de incompetencia de la autoridad laboral, ésta dará traslado a la que sea competente, comunicándolo al empresario y a los RRTT.</p>		<p>autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.</p> <p>5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.</p>
<p><i>Artículo 20. Período de consultas</i></p> <p>- Se regula el período de consultas con supresión de toda referencia al PAS. La regulación actual es mucho más exhaustiva, paralelamente a lo que ocurre con los despidos en el art.7</p> <p>-El objeto es llegar a un acuerdo</p> <p>-se impone que los trab dispongan desde el inicio del p.consultas de la documentación de los arts. 17 y 18, que varía en función de la causa.</p> <p>-las acciones formativas se contemplan ahora en el art.16.5 del RD 1483/12</p>	<p>Artículo 23.</p> <p>Período de consultas y plan de acompañamiento social</p> <p>En los supuestos regulados en este Capítulo, la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p><del>En el plan de acompañamiento social, en el caso de empresas obligadas a su presentación, se contemplará las medidas adoptadas o</del></p>	<p>Artículo 20. Período de consultas.</p> <p>1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.</p>



<p>-</p> <p>- Como novedad , se precisa el calendario de reuniones, regulando el nº de reuniones e intervalos, como norma dispositiva para las partes, que pueden modificarlo</p> <p>- Calendario legal (salvo pacto): 1ª reunión: plazo no &lt; 1 día desde entrega comunicación apertura p.c</p> <p><b>DURACIÓN:</b> -Empresas &lt;50t: p.consulta duración no &gt; 15 días. Mínimo 2 reuniones separadas por intervalo no &gt; a 7 días y no &lt; a 3</p>	<p><del>previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa.</del></p> <p>Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad (vid art.16.5)</p>	<p>2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.</p> <p>Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.</p> <p>3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.</p>
--	--	---

<p><b>FINALIZACIÓN del PC :</b> El período de consultas no termina con una autorización o su denegación por la autoridad laboral, sino que la decisión corresponde al empresario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- puede darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo.</li> </ul> <p>A diferencia del despido, no se prevé la finalización cuando estén de acuerdo en finalizarlo por no ser posible acuerdo, comunicándolo a la autoridad laboral.</p> <p>- Se establece la obligación de levantar acta de todas las reuniones, que han de firmar todos los asistentes.</p> <p><b>COMUNICACIÓN A LA A.LABORAL DEL RESULTADO DEL P.CONULTAS</b></p> <p><b>CON ACUERDO:</b> se traslada a la a. laboral copia íntegra.</p> <p><b>DECISIÓN EMPRESARIAL</b> Se comunica a los RRTT la decisión sobre suspensión o reducción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la empresa ha de actualizar los extremos de la comunicación empresarial: nº y clasificación profesional tbj afectados, etc.</li> <li>-hay que acompañar las</li> </ul>		<p>4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.</p> <p>5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.</p> <p>6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo.</p> <p>En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.</p> <p>En todo caso, la</p>
--	--	---

<p>actas de las reuniones</p> <p>-la comunicación ha de contemplar calendario de los días concretos de suspensión o reducción individualizados para cada trabajador afectado.</p> <p>- En la reducción de jornada se determina el % de disminución temporal sobre base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos de reducción y el horario de trabajo afectado durante la vigencia de la reducción</p> <p>CADUCIDAD del procedimiento: Terminado el período de consultas sin que el empresario comunique su decisión se produce la caducidad, por lo que el empresario no podrá notificar las medidas de suspensión o reducción a los trabajadores concretos, sin perjuicio de poder iniciar un nuevo procedimiento.</p> <p>-la a. laboral da traslado de la comunicación del resultado del p. consultas a la entidad gestora de prestaciones por desempleo.</p>		<p>comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.</p> <p>En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.</p> <p>7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.</p> <p>8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.</p>
---	--	---

<p><b>Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral.</b></p> <p>Desaparece la autorización por la a. laboral de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada del antiguo art.24 RD 801/11.</p> <p>En síntesis las facultades de la a. laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-velar por cumplimiento p.consultas</li> <li>-formular advertencias y recomendaciones</li> <li>-asistir mediante recomendaciones</li> <li>-mediación</li> </ul> <p>Se establece el deber del empresario de responder por escrito las advertencias o recomendaciones antes de terminar el periodo de consultas. (obligación que no impone la ley y que puede suponer un <i>ultra vires</i>)</p> <p>Se faculta a los RRTT para que se dirijan a la a.laboral a fin de que esta pueda formular recomendaciones o advertencias al empresario.</p>	<p><b>Artículo 24.</b></p> <p>Finalización del procedimiento</p> <p><del>La autorización de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, procederá la suspensión de contratos o la reducción de jornada en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquélla sean superables con medidas transitorias y no definitivas.</del></p>	<p><b>Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral.</b></p> <p>1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.</p> <p>El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el</p>
--	--	--

<p>A diferencia del procedimiento de despido (vid art.10 RD 1483/12)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- no se faculta a la a. laboral para actuar como mediadora a petición de ambas partes, ni tampoco se prevé la inaplicación de convenio como medida alternativa a las de reducción o suspensión, como sí ocurre en los despidos.</li> </ul>		<p>apartado anterior.</p>
<p><i>Artículo 22. Informe de la ITSS</i></p> <p>Se mantiene el informe preceptivo de la ITSS, con algunas novedades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-se comunica la finalización del p.consultas, con traslado del acuerdo o la decisión empresarial</li> </ul> <p>- Se fija un plazo para librar informe: 15 días desde la notificación a la a.laboral de la finalización del p.consultas</p> <p>-El objeto del informe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Extremos de la comunicación de inicio p.consultas: causas, nº trbj afectados y clasificación profesional, etc. (art.17.2)</li> <li>- el desarrollo del período</li> </ul>		<p><b>Artículo 22. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</b></p> <p>1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo</p>

<p>de consultas - El contenido del informe ha de ajustarse en su elaboración a lo previsto en el art.11 para el informe de la ITSS en casos de despido colectivo.</p>		<p>17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.</p>
<p><i>Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión</i> Desaparecida la autorización administrativa, el empresario notifica a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada que surtirán efectos a partir de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que contemple fecha posterior.</p> <p>-En la notificación se exige especificar la medida al detalle: días, horario afectado , período a que se extienda la vigencia</p>		<p>Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados. Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una fecha posterior.</p> <p>La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.</p>
<p><i>Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social</i> El precepto contiene una remisión inútil a la LRJS (vid arts. 47.3 ET. Acciones individuales por el procedimiento especial del art.138 LRJS; acciones</p>		<p>Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley</p>

<p>colectivas, las que superan los umbrales del art.51.1. ET, por el cauce del conflicto colectivo art.153 .1 LRJS.</p>		<p>36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p>
<p><b>CAPÍTULO III</b> Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada</p>		
<p>Este capítulo no existía en el RD 801/11 y contempla, en buena técnica, una serie de cuestiones comunes a los procesos de despido colectivo y de suspensión y reducción, que se hallaban diseminadas por el articulado del antiguo reglamento y que ahora se agrupan, como la competencia (art.2 RD801/11); la interlocución en el período de consultas (arts.3 y 4 RD 801/11), comisión negociadora (art.11 RD 801/11), régimen de los acuerdos en p. consultas (art.14 RD 801/11)</p>		
<p><i>Artículo 25. Autoridad laboral competente.</i> El art. 25.1 es de idéntico contenido al art.2.1 RD 801/11, con la supresión de la referencia al ERE y contiene la A. laboral competente en ámbito de CCAA, correspondiéndoles a éstas su definición.</p> <p>En el ámbito de la AGE: - se suprime la mención a la competencia para autorizar extinciones, así como toda mención a los ERE.</p>	<p>Artículo 2. Autoridad laboral competente 1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva</p> <p>2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para autorizar la extinción de las relaciones laborales fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por existencia de</p>	<p>Artículo 25. Autoridad laboral competente. 1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando <b>el procedimiento</b> afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.</p> <p>2. En el ámbito de la Administración General del Estado, <b>tendrá la consideración de autoridad laboral competente:</b></p>



<p>-Se modifica la denominación del Ministerio</p> <p>-Se añade dentro de la competencia de la DGE la competencia sobre los despidos de trabajadores que presten servicios en la AGE: (personal laboral departamento, ente, organismo, entidad), conforme a los nuevos procesos previstos en la DA 20ª ET y en los arts.34-48 RD 1483/2012</p> <p>- Se mantiene la competencia de la DGE en despidos de determinadas empresas relacionadas con el Gobierno, Patrimonio Estado, con SME, o relacionadas con la Defensa nacional</p>	<p>fuerza mayor corresponderá:</p> <p>a) A la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración:</p> <p>1.º Cuando los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.</p> <p>2.º Cuando los expedientes de regulación de empleo en las empresas o centros de trabajo afectados estén relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica</p>	<p>a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:</p> <p>1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.</p> <p>2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional</p>
--	--	---

<p><b>Se mantiene la competencia de la Delegaciones del Gobierno y de las de Ceuta y Melilla</b></p>	<p>nacional mediante norma con rango de ley.</p> <p>b) A la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el expediente de regulación de empleo afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado 2.</p> <p>c) A la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el expediente desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.</p>	<p>mediante norma con rango de ley.</p> <p>b) La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el <b>procedimiento</b> afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo <b>d) de este apartado.</b></p> <p>c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.</p>
<p><b>Se prevé la posibilidad de avocación de la competencia a la DGE</b></p>	<p>d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando la resolución que haya de dictarse en los casos establecidos en los párrafos b) y c) pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá avocar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.</p>	<p>d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la <b>Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</b> podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.</p>

<p>- Se mantiene la competencia de la CA en casos de trabajadores adscritos a centros de trabajo situados en 2 ó más CCAA pero el 85% de la plantilla como mínimo este en dicha CA, que pasa de tener competencia sólo para instruir, para asumirla sobre todos los trámites. En tal caso la CA ha de notificar a la DGE la finalización y resultado del p. consultas.</p> <p><b>Se suprime el deber de justificar la vinculación entre las causas ETOP cuando el despido afecte a varios centros de trabajo.</b></p>	<p>3. Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos omás Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma la ordenación e instrucción del procedimiento hasta el momento de resolver, en que formulará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>4. A efectos de lo establecido en este artículo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.2, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo, deberá justificarse la vinculación entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al</p>	<p>3. Cuando el <b>procedimiento</b> afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma <b>realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento.</b></p> <p><b>En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.</b></p>
---	---	---

<p>- Se establece la comunicación de la a.laboral competente a las a.laborales de las CCAA en procedimientos con centros afectados de más de una CA.</p> <p>-En procedimientos de empresas con plantillas &gt;500 t, la a.laboral de la CA debe informar del procedimiento a la DGE</p>	<p>mismo y las medidas que vayan a adoptarse en todos los centros afectados a consecuencia de aquel.</p>	<p>4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.</p> <p>5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.</p> <p>6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.</p>
<p><i>Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas.</i></p> <p>Los antiguos arts.3 y 4 del RD 801/11 relativos a los interesados y legitimación en el ERE desaparecen y el</p>	<p>Artículo 3. Interesados</p> <p>A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición</p>	<p><b>Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas.</b></p> <p><b>1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere</b></p>

<p>art.26 regula la interlocución en el período de consultas.</p> <p><b>LEGITIMACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dirección de la empresa</li> <li>- RRTT</li> <li>-Secciones Sindicales, si así lo acuerdan si tienen la representación mayoritaria en CE o DP.</li> </ul> <p>- Empresas con varios centro de trabajo afectados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CIC, con preferencia, si tiene atribuida tal función.</li> </ul> <p>- Supuestos de ausencia de representación legal: comisión de trabajadores del art.41.4 ET</p> <p><b>-OPCIONE DE LOS TRABAJADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-comisión máximo 3 trabajadores elegidos democráticamente</li> <li>-los RRL de otro centro de la misma empresa</li> </ul>	<p>de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.</p> <p>Artículo 4. Legitimación</p> <p>1. Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el artículo 3 de este Reglamento. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.</p> <p>2. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores</p>	<p>este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>2. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.</p> <p>3. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:</p> <p>a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y</p>
--	---	--

<p>-comisión designada por sindicatos más representativos y representativos de sector legitimados para formar parte de la c.negociadora.</p> <p><b>PLAZO PARA DESIGNAR COMISIÓN:</b> 5 días desde inicio p. consultas. La no designación no paraliza procedimiento.</p> <p>-Empresa debe comunicar opciones a los trabajadores.</p> <p>- Si miembros comisión son designados por sindicatos empresario puede atribuir su representación a AAEE.</p>		<p>mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.</p> <p>b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.</p> <p>4. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 3, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del periodo de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.</p> <p>5. En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la</p>
---	--	---

		organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.
<p><b>Artículo 27. Comisión negociadora de los procedimientos</b></p> <p><b>Se regula con detalle y como el funcionamiento de las C. negociadoras en los p. consultas:</b></p> <p><b>-acta de constitución como órgano colegiado.</b></p> <p><b>-Procedimiento afecta a varios centros: hay que concretar si negociación es global o centroxcentro</b></p>	<p>(art.11.2)</p> <p>2. Las comisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. (los 2 párrafos siguientes se pasan al art.28 para mayor claridad)</p> <p>.</p> <p>3. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico. En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.</p>	<p><b>Art. 27 Comisión negociadora de los procedimientos</b></p> <p><b>1. Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.</b></p> <p><b>2. Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.</b></p>



	<p>4. A la finalización de período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas, acompañado del acta o actas a que se refiere el último párrafo del apartado 2 y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 8, párrafo e). Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar, según lo dispuesto en el apartado 1.</p> <p>Si transcurrido el plazo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento por desistimiento del empresario y la autoridad laboral procederá, sin más trámite, a declararlo así, con notificación a los interesados.</p>	
<p><b>Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.</b></p> <p><b>Se regula como novedad el régimen de adopción de acuerdos en el p.consultas - Mayoría de miembros que en su conjunto representen mayoría trabajadores</b></p>	<p>(art.11.2 )</p> <p>Estas decisiones se adoptarán por mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de</p>	<p><b>Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.</b></p> <p><b>1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los</b></p>

<p>- como novedad sólo es acuerdo colectivo el adoptado por los RRLL o por la comisión del art.26.3 (se excluye del carácter colectivo el acuerdo adoptado por secciones sindicales)</p> <p>- C.negociadora integrada por RR de varios centros. Para la mayoría se aplica lo que decida la C.negociadora. A falta de acuerdo: % de representación de cada miembro.</p> <p>En caso de que el procedimiento afecte a varios centros el acuerdo</p>	<p>trabajo afectados por el expediente.</p> <p>(el párrafo se antepone al siguiente para mayor claridad)</p> <p>En el supuesto en que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el párrafo primero, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.</p> <p>Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de</p>	<p>trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 26.3.</p> <p>2. En el supuesto de que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el apartado anterior, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.</p> <p>3. Si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran</p>
--	--	--

<p>se refiere sólo a los centros donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la c. negociadora de cada centro.</p> <p>Se suprime en este precepto la referencia a las actas de la negociación, que ahora se contemplan en art.27.</p> <p>- Se prevé la sustitución del p. consultas por mediación o arbitraje</p>	<p>trabajo deberá concretarse, según lo dispuesto en el artículo 8, d), la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente.</p> <p><del>Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados</del></p>	<p>formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el periodo de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.</p> <p>4. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.</p> <p>En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo</p>
---	---	---

		de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.
<p><b>Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.</b></p> <p>Si se declara concurso antes de que la a. laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo o de suspensión, la a. laboral archiva actuaciones y se remiten las mismas al juez del concurso.</p>	<p>art. 17. 2.</p> <p>En el caso de expedientes de regulación de empleo en los que durante la instrucción del mismo, antes de dictar resolución la autoridad laboral, sea declarada la situación de concurso conforme lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio , Concursal, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.</p>	<p><b>Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.</b></p> <p>En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p>
<p><b>CAPÍTULO IV</b></p> <p><b>Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante</b></p>		
<p><b>Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante</b></p> <p>Se tramita por el procedimiento común de despido colectivo (arts.1- ),</p> <p>Se suprime toda referencia al plan de acompañamiento social, que ahora consiste en las MSA y al PRE.</p>	<p>Artículo 28.</p> <p>Extinción de la personalidad jurídica del contratante</p> <p>Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el <del>capítulo II del Título I</del> de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas al <del>plan de acompañamiento social</del></p>	<p><b>Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante.</b></p> <p>Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el <b>capítulo I del Título I</b> de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas <b>a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.</b></p>

TÍTULO II		
Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor		
<p><b>Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.</b></p> <p>La fuerza mayor ha de constatarse por la a. laboral, con independencia del nº tbjd. afectados, conforme al Tít II RD 1438/12.</p> <p>La autoridad competente se determina conforme a las normas comunes (art.25). El procedimiento se dirige a constatar o no la existencia de fuerza mayor. Si se constata, el empresario puede extinguir, reducir, suspender, a su opción. Si no se constata puede acudir a un procedimiento de despido, reducción o suspensión común .</p>	<p><b>Artículo 25.</b> Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor</p> <p>La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Capítulo.</p>	<p><b>Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.</b></p> <p>La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.</p> <p>La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.</p>
<p><b>Artículo 32. Iniciación.</b></p> <p>La iniciación no varía, salvo la superflua mención de dirigirse a la a. laboral competente.</p>	<p><b>Artículo 26.</b> Iniciación</p> <p>El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.</p>	<p><b>Artículo 32. Iniciación.</b></p> <p>El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.</p>
<p><b>Artículo 33. Instrucción y resolución.</b></p> <p>- a. laboral recaba informe</p>	<p><b>Artículo 27.</b> Instrucción y resolución</p> <p>La autoridad laboral competente recabará,</p>	<p><b>Artículo 33. Instrucción y resolución.</b></p> <p>1. La autoridad laboral competente recabará, con</p>

<p>preceptivo ITSS y otros informes o actuaciones que considere indispensable</p> <p>-a. laboral resuelve en máximo de 5 días desde fecha entrada solicitud en registro órgano competente.</p> <p>-Trámite de audiencia (en el mismo sentido que en el art.84.4 Ley 30/92): hechos alegaciones y pruebas distintos a los aportados por la empresa. Traslado a las partes por 1 día para alegaciones</p> <p>- Se suprime la posibilidad de que se finalice con acuerdo si la a. laboral no constata la f. mayor,</p> <p>-La nueva regulación prevé 2 posibilidades:</p> <p>1) A. Laboral constata fuerza mayor: la empresa decide sobre extinción, suspensión o reducción, teniendo efectos desde fecha de hecho causante fuerza mayor</p> <p>2) A. laboral no constata fuerza mayor: se puede iniciar procedimiento común de despido, suspensión o reducción. Antes se preveía que si</p>	<p>con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.</p> <p>En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día. (La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante). <del>En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento.</del> Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá</p>	<p>carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.</p> <p>2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.</p> <p>3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.</p>
---	---	---

<p>había acuerdo en el p. consultas del pto. de fuerza mayor se obviara un nuevo procedimiento y p. consultas y se pasara directamente a dictar resolución en 7 días.(art.14 RD 801/11)</p> <p>Ahora el p.consultas en el pto de fuerza mayor terminado con acuerdo, si la a.laboral no constata f. mayor, pierde su virtualidad.</p> <p>- Se prevé la impugnación de la resolución de la a. laboral que no constate fuerza mayor por la empresa (art.151 LRJS)</p> <p>-Se prevé la impugnación por los trabajadores conforme a la LRJS (art.151 LRJS)</p>	<p>interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 20.</p>	<p>4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.</p> <p>5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.</p> <p>6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.</p>
--	--	--

### TÍTULO III

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

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

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

Dentro del Título III se distingue entre:

CAP I. Un procedimiento para del Sector Público que no sea AAPP (CAP (con la definición genérica de causas ETOP art.51.1 T)

CAP II. Un procedimiento para Administraciones públicas (CAP II, TÍT III)(con una definición específica de las causas ETOP, DA 20ª ET)

SECTOR PÚBLICO EXCLUIDAS AAPP (ART.3.1 RDL 3/11)	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (ART.3.2 RDL 3/11)
<p>1. A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades:</p> <p>a) (...)</p> <p>b) (...)</p>	<p>2. Dentro del sector público, y a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de Administraciones Públicas los siguientes entes, organismos y entidades:</p> <p>a)</p>



<p>c) (...), (...), (...), (...).</p> <p>d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100.</p> <p>e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.</p> <p>f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.</p> <p>g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.</p> <p>i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.</p>	<p>- La Administración General del Estado, - Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.</p> <p>b) Los Organismos autónomos.</p> <p>c) Las Universidades Públicas.</p> <p>d) Las entidades de derecho público que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad, y</p> <p>e) las entidades de derecho público vinculadas a una o varias Administraciones Públicas o dependientes de las mismas que cumplan alguna de las características siguientes:</p> <p>1.ª Que su actividad principal no consista en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, o que efectúen operaciones de redistribución de la renta y de la riqueza nacional, en todo caso sin ánimo de lucro, o</p> <p>2.ª que no se financien mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios.</p> <p>No obstante, no tendrán la consideración de Administraciones Públicas las entidades públicas empresariales estatales y los organismos asimilados dependientes de las Comunidades Autónomas y Entidades locales.</p> <p>f) Los órganos competentes del Congreso de los Diputados, del Senado, del Consejo General del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional, del Tribunal de Cuentas, del Defensor del Pueblo, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las instituciones autonómicas análogas al Tribunal de Cuentas y al Defensor del Pueblo, en lo que respecta a su actividad de contratación.</p> <p>g) Las Diputaciones Forales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco en lo que respecta a su actividad de contratación.</p>
<p><b>CAPÍTULO I</b> <b>Normativa aplicable</b></p>	
<p><i>Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</i></p> <p><b>- Despidos personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se rigen por arts.34-48 RD 1483/12</b></p>	<p><b>Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</b></p> <p><b>1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.</b></p>

<p>-Los despidos colectivos han de realizarse habiéndose activado mecanismos preventivos o correctivos LO 2/12:</p> <p>1) Mecanismos preventivos: arts.18-19 LO2/12 . Medidas automáticas de prevención y advertencia de riesgo de incumplimiento</p> <p>2) Mecanismos correctivos arts.20-24 LO 2/12: medidas automáticas de corrección, plan económico financiero, plan de reequilibrio (tramitación e informe de dichos planes)</p> <p><b>DESPIDOS COLECTIVOS PERSONAL SECTOR PÚBLICO EXCLUIDAS AAPP:</b></p> <p>-Remisión al concepto común de causas ETOP (art.51.1 ET y art.3 RD 1483/12)</p> <p>-Remisión al procedimiento común de despidos colectivos (Tít I arts.1-15)</p> <p>- Obligación de entes, organismos y entidades de Sector Público excluidas AAPP de aportar:</p> <p>1) Documentación art.3.1 RD 1483/12</p> <p>2) Relación de causas de despido con principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera, plurianualidad, transparencia, eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, responsabilidad, lealtad institucional. (arts.3-9 LO 2/12) y con medidas o mecanismos, o con objetivos estabilidad presupuestaria</p> <p>- Supletoriedad del Título I respecto del Título III</p>	<p>2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.</p> <p>3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento.</p> <p>Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.</p> <p>En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.</p> <p>4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.</p>
<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se</b></p>	

refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

*Artículo 35. Objeto del procedimiento*

**-EXTINCIÓN CONTRATOS TRABAJO PERSONAL LABORAL AAPP**

**DEFINICIÓN UMBRALES:**

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

**AMBITO DE CÓMPUTO**

Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas

**Artículo 35. Objeto del procedimiento.**

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a

**REGLAS DE CÓMPUTO:**

-Incluye totalidad personal laboral contratado en el ámbito

**DEFINICIÓN DE CAUSAS ETOP:**

**ECONÓMICAS:** insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente. En todo caso persistente si dura 3 trimestres consecutivos

**Requisitos insuficiencia presupuestaria:**

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

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

**TECNICAS** cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público

**ORGANIZATIVAS** cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio

ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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

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

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

<p>público.</p> <p><b>NO EXISTEN CAUSAS PRODUCTIVAS, como es lógico pues las AAPP son el sector público no productivo.</b></p>	<p>concurrir las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y</p> <p>b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.</p> <p>A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.</p>
<p><i>Artículo 36. Ámbito del procedimiento.</i></p> <p><b>AGE: dpto., ente, organismo o entidad</b></p> <p><b>CCAA: consejería u órgano que determinen</b></p> <p><b>EELL: EL, o ente, organismo o entidad vinculado o dependiente</b></p>	<p><b>Artículo 36. Ámbito del procedimiento.</b></p> <p>El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.</p> <p>En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.</p>
<p><b>Sección 2.ª Iniciación del procedimiento</b></p>	
<p><i>Artículo 37. Comunicación de inicio.</i></p> <p><b>- Inicio mediante comunicación escrita a:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Representantes tbj.</li> <li>2) Autoridad laboral</li> <li>3) MH y AAPP o autoridad equivalente en el ámbito de las CCAA</li> </ol> <p><b>adjuntar documentos comunes (art.38) y según causa (arts.39,40)</b></p>	<p><b>Artículo 37. Comunicación de inicio.</b></p> <p>El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.</p>

<p><i>Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.</i></p> <p>- Memoria causas y relación con principios, mecanismos u objetivos LO2/12</p> <p>-Criterios prioridad personal laboral fijo, que han accedido x pto selectivo con igualdad, mérito y capacidad (no respecto indefinido no fijo)</p>	<p><b>Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.</b></p> <p>Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:</p> <p>a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.</p> <p>b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.</p>
<p><i>Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.</i></p> <p>1) Memoria causas  2) Presupuestos 2 últimos ejercicios  3) Certificación sobre insuficiencia presupuestaria  4) Plantilla  5) PORH  6) Cualquier otra justificativa</p>	<p><b>Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.</b></p> <p>En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.</li> <li>2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.</li> <li>3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.</li> <li>4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.</li> <li>5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.</li> </ol>



	6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.
<p><i>Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memoria explicativa que acredite causa</li> <li>- Plantilla</li> <li>- PORH</li> <li>- Cualquier otra justificativa</li> </ul> <p>Hay que precisar que una mera "memoria explicativa", no es susceptible, por sí misma, de acreditar cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público o en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.</p>	<p><b>Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.</b>  <b>En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.</b></p>
<p><i>Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.</i></p> <p>1) personal laboral fijo (no indefinido no fijo) que accedió por pcto selectivo, con igualdad, mérito y capacidad</p> <p>2) SEAP o autoridad equivalente CA puede establecer dicha prioridad aunque el Dpto., Consejería Organismo o Entidad no lo haga, si dicha prioridad es aplicable por las circunstancias concurrente conforme ordenación general en materia de rrhh e interés público</p> <p>La prioridad de permanencia es una mera opción, que queda a la discrecionalidad de la Administración. En estos casos sería aplicable la doctrina de la "desviación de poder", cuando la AP se aparte del interés público y persiga únicamente forzar acuerdos mediante una prioridad que tiene un claro fundamento constitucional (art.103.3 CE y art-23.2 CE). La fijación de la prioridad como mera opción supone que puedan "no</p>	<p><b>Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.</b></p> <p><b>1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.</b></p> <p><b>2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiéndose que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.</b></p>



<p>priorizarse" los fijos de plantilla en favor de los indefinidos no fijos, que no accedieron de acuerdo con criterios de igualdad, mérito y capacidad, favoreciendo prácticas clientelistas contrarias al interés público y a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (vid STC 27/91, 302/93, 93/95).</p> <p>Por otro lado la no consideración del acceso por medio de criterios de igualdad, mérito y capacidad, a la hora de determinar qué trabajadores se ven afectados por el despido, supone una diferencia de trato no razonable e injustificada, pues ni el interés público ni los "criterios de ordenación general en materia de recursos humanos", pueden justificar la prelación de indefinidos no fijos o temporales sobre fijos de plantilla con mérito y capacidad acreditadas.</p> <p>Se mantiene el deber de justificar por la empresa la afectación por el despido de trabajadores con prioridad de permanencia, lo cuál supone que si la Administración opta por no establecer prioridad de los fijos de plantilla que accediesen por igualdad, mérito y capacidad, no deberá justificar por qué se les despide a ellos y no a los indefinidos no fijos.</p>	<p>3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.</p>
<p><i>Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</i></p> <p><b>El Dpto, Consejería, etc, remite:</b></p> <p><b>1) Comunicación inicio procedimiento y documentación (arts.37-40) a:</b>  <b>-RRT</b>  <b>-a. laboral</b>  <b>2)información composición RRTT y C.N</b></p> <p><b>AUTORIDAD LABORAL:</b>  <b>Da traslado de la documentación y de la información siguientes,</b>  <b>- copia de la comunicación a los RRTT</b>  <b>-documentación común a todos los despidos colectivos</b>  <b>-documentación en función de la causa ETO.</b>  <b>-copia del escrito solicitando informe a los RRTT</b>  <b>-información sobre la composición d la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, así como de los centros de trabajo sin representación unitaria, y la designación de la comisión negociadora de trabajadores ad hoc</b></p>	<p><b>Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.</b></p> <p><b>1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.</b></p> <p><b>2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.</b></p>

<p><b>Esa documentación e información se remiten a la ITSS y a la Entidad gestora del desempleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-En el caso de que el despido incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</li> <li>- Se prevé una advertencia de la autoridad laboral, de oficio o a instancia de la ITSS de que la comunicación no reúne los requisitos exigidos, con especificación de los mismos sin que dicha advertencia paralice o suspenda el procedimiento</li> <li>- La falta de competencia de la autoridad laboral no da lugar a la declaración de improcedencia sino al traslado a la competente con comunicación del mismo a la AP y a los RRTT</li> </ul>	<p><b>3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.</b></p>
<p><i>Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública</i></p> <p><b>Sólo aplicable a AGE y CCAA no a EELL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Comunicación inicio procedimiento al MH y AAPP o equivalente</b></li> </ul> <p><b>- MH y AAPP o equivalente puede:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Acordar prioridad fijos de plantilla</b></li> <li>2) <b>Emitir informe pcto, causas y circunstancias.</b></li> </ol>	<p><b>Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.</li> <li>2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.</li> </ol> </li> </ol>

	<p>b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo. En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.</p> <p>3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.</p>
<p><i>Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas.</i></p> <p><b>OBJETO: llegar a un acuerdo sobre "circunstancias despido colectivo"</b></p> <p><b>CONTENIDO MÍNIMO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- posibilidades evitar o reducir despidos</li> <li>-posibilidades de atenuar consecuencias MSA</li> </ul> <p><b>DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE Y DE ENTREGAR DOCUMENTACIÓN AL INICIO PERÍODO CONSULTAS</b></p> <p><b>REGULACIÓN PERÍODO CONSULTAS (remisión art.7)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como novedad , se precisa el calendario de reuniones, regulando el nº de reuniones e intervalos, como norma dispositiva para las partes, que pueden modificarlo</li> </ul>	<p><b>Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas.</b></p> <p>1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.</p> <p>2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.</p> <p>3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7.</p> <p>En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que</p>

<p>- Se suprime la reiterativa referencia a la aportación de soluciones para atenuar consecuencias</p> <p>- Calendario legal (salvo pacto): 1ª reunión: plazo no &lt; 3 días desde entrega comunicación apertura p.c</p> <p><b>DURACIÓN:</b> -Ambito AP con &lt;50t: p.consulta duración no &gt; 15 días. Mínimo 2 reuniones separadas por intervalo no &gt; a 6 días y no &lt; a 3</p> <p>Ambito AP con 50 o+ trabajadores: duración no &gt; 30 días Mínimo 3 reuniones separadas por intervalo no &gt; a 9 días y no &lt; a 4</p> <p><b>FINALIZACIÓN del PC :</b> - puede darse por finalizado: a) cuando las partes alcancen un acuerdo. b) cuando estén de acuerdo en finalizarlo por no ser posible acuerdo, comunicándolo a la autoridad laboral.</p> <p>- Se establece la obligación de levantar acta de todas las reuniones, que han de firmar todos los asistentes.</p>	<p>corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.</p>
<p><i>Artículo 45. Plan de recolocación externa</i> Lo elaboran los SPE -AGE: SPEE -CCAA: SPE competente</p> <p>En los casos de despidos &gt;50 t deben incluir en la documentación adjunta a la comunicación de inicio del procedimiento el PRE para los trabajadores afectados a través de empresas de recolocación.</p> <p>El contenido del PRE es un mínimo de derecho necesario: -intermediación -orientación -formación -atención personalizada</p> <p>El contenido del PRE es concretable o ampliable durante el p. consultas, pero</p>	<p><b>Artículo 45. Plan de recolocación externa.</b> A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.</p>

<p>debe estar redactado definitivamente a su fin.</p> <p>- A efectos de cómputo del nº de despedidos se incluyen toda extinción por iniciativa de la empresa por motivo no inherente a la persona del trabajador (excepto extinción legal fraudulenta de contratos temporales no fraudulentos) , producida en los 90 días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.</p> <p><b>AP DEBE:</b>  <b>INICIO P. CONSULTAS:</b> presentar el PRE  <b>FINAL P. CONSULTAS:</b> presentar justificación de haberse dirigido al SPE correspondiente.</p>	<p>El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.</p>
<p><i>Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.</i></p> <p><b>LEGITIMACIÓN P. CONSULTAS:</b>  <b>1) Organo competente Dpto, Consejería, etc</b></p> <p><b>2) RRL</b></p> <p><b>3) Secciones sindicales si:</b>  <b>-lo acuerdan</b>  <b>-tienen mayoría CE o DP</b></p> <p><b>Si hay acuerdo de interlocución por Secciones sindicales, en la AGE se canaliza, en el caso de Ministerios a través Comisiones Delegadas de CIVIEA en el CU AGE u órganos análogos en otros CCol.</b></p> <p><b>Esta norma supone una alteración reglamentaria de la legitimación en función del ámbito, que puede excluir representaciones que no estén en las Subcomisiones Delegadas de CIVIEA y que puedan formar mayoría con otras</b></p>	<p><b>Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.</b></p> <p><b>1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.</b></p> <p><b>2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVIEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos</b></p>

<p>que sí lo estén o entre sí, lo cuál es un claro "ultra vires"</p> <p><b>- REGULACIÓN DE LA COMISIÓN DE TRABAJADORES EN ÁMBITOS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL.</b></p>	<p>3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos</p>
<p>Sección 3.ª Finalización del procedimiento</p>	
<p><i>Artículo 47. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.</i></p> <p><b>- EL DPTO, CONSEJERÍA, ORGSMO. O ENTIDAD REMITE COMUNICACION AL ORGANO COMPETENTE:</b></p> <p><b>- El Acuerdo que propone suscribir</b>  <b>- La decisión que propone adoptar</b></p> <p><b>ORGANO COMPETENTE emite INFORME VINCULANTE en AGE y otras AAPP en que exista obligación de emitir informe previo a acuerdos, convenios o pactos de que puedan derivar costes</b></p> <p><b>NULIDAD PLENO DERECHO DECISIONE O ACUERDOS SIN INFORME</b></p> <p><b>Hay que cuestionar , a la vista de ello, si van a poderse negociar las cuantías de las indemnizaciones y si dichos Organos competentes deberían (en función de la buena fe) informar a los RRTT al inicio del período de consultas de las condiciones exigibles para un informe favorable</b></p> <p><b>-AGE: competente para informar MH y AAPP, a través SEP</b></p>	<p><b>Artículo 47. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.</b></p> <p>1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto. Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.</p> <p>2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y</p>

<p><b>-CCAA : Dirección General competente</b></p> <p><b>- CON INFORME FAVORABLE:</b>  <b>- se formaliza acuerdo o adopta decisión en el plazo máximo de 10 días desde su recepción</b></p> <p><b>- COMUNICACIÓN A A.LABORAL</b>  <b>-Acuerdo</b>  Se obvia de forma criticable la comunicación del acuerdo a las representaciones disidentes o no negociadoras, que tendrían legitimación para demandar</p> <p><b>COMUNICACIÓN A. LABORAL Y RRTT:</b>  <b>-decisión despido colectivo, actualizando los extremos de la comunicación de inicio del p. consultas</b></p> <p>(en realidad, debería referirse al art.38, donde se contiene la documentación común; pues lo propio ocurre en el art.12 que se remite al art. 3.1 en el procedimiento común, refiriéndose a</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo,</p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</p> <p>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.)</p> <p>d) Periodo previsto para la realización de los despidos.</p> <p>e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p> <p><b>CONTENIDO DOCUMENTACIÓN REMITIDA:</b>  <b>-Informe vinculante</b>  <b>-MSA o PRE</b></p>	<p>Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.</p> <p>3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.</p> <p>4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37.</p> <p>Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.</p>
---	---



<p><b>PLAZO COMUNICACION</b> 10 días desde la formalización acuerdo o adopción decisión.</p> <p><b>CADUCIDAD:</b> si pasados 10 días no se ha producido la comunicación del despido</p>	<p>5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.</p> <p>6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.</p>
<p><i>Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.</i></p> <p><b>AMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL:</b></p> <p>- COMUNICACIÓN A A.LABORAL -Acuerdo</p> <p><b>COMUNICACIÓN A. LABORAL Y RRTT:</b> -decisión despido colectivo, actualizando los extremos de la comunicación de inicio del p. consultas (en realidad, debería referirse al art.38, donde se contiene la documentación común; pues lo propio ocurre en el art.12 que se remite al art. 3.1 en el procedimiento común, refiriéndose a [redacted]) a) La especificación de las causas del despido colectivo, [redacted] b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, [redacted] c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, [redacted] d) Período previsto para la realización de los despidos, [redacted] e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos, [redacted]</p> <p><b>PLAZO COMUNICACION</b> 15 días desde la última reunión período de consultas (no desde la formalización</p>	<p><b>Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.</b></p> <p>1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37.</p> <p>La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión</p>

<p>acuerdo o adopción decisión, pues no existe el informe vinculante previo)</p> <p><b>CADUCIDAD:</b> si pasados 15 días no se ha producido la comunicación del despido</p>	<p>celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.</p> <p>2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.</p>
---	---

**CUADRO DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS DEL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

<p><i>Disposición adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.</i></p>	<p><b>Disposición adicional primera.</b> Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años. Cuando en el despido colectivo se den las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a) y b) de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, la empresa habrá de incluir en la documentación que deba aportar a la autoridad laboral, además de la indicada en el artículo 6, la siguiente documentación:</p> <p>a) La relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellos al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>b) La relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de</p>
---	--

	<p>la comunicación del inicio del procedimiento por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso no se incluirán en esta relación los contratos de trabajo cuya extinción se haya producido con anterioridad al 27 de abril de 2011.</p> <p>c) En todo caso, se incluirá la documentación a que se refieren los apartados 2 y 5 del artículo 4, con independencia de la naturaleza de las causas del despido colectivo y de que las empresas del grupo del que forme parte la empresa que inicia el procedimiento tengan la misma actividad, pertenezcan al mismo sector de actividad o tengan saldos deudores o acreedores con la misma.</p>
<p><i>Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos.</i></p>	<p>Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos.</p> <p>En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, las comunicaciones contenidas en los procedimientos regulados en este Reglamento podrán realizarse a solicitud de la empresa por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al procedimiento copias digitalizadas de todos los documentos</p> <p>De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. Igualmente, será en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde se indicarán los sistemas o medios electrónicos que pueden utilizarse para comunicarse con la Administración</p>
<p><i>Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público</i></p> <p>Se limita la posibilidad de suspensión</p>	<p>Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</p> <p>De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo</p>

<p>contrato o reducción jornada a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.</p> <p>Para ello se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p>	<p>previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.</p> <p>En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.</p>
<p><i>Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.</i></p>	<p>Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.</p> <p>Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.</p>
<p><i>Disposición adicional quinta. Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.</i></p>	<p>Disposición adicional quinta. Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.</p> <p>Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del</p>

	Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
<i>Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.</i>	Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa. Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.
<b>CUADRO DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS DEL RD 1483/2012</b>	
<i>Disposición adicional primera. Información estadística.</i>	Disposición adicional primera. <i>Información estadística.</i> De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.
<i>Disposición adicional segunda. Acreditación de las situaciones legales de desempleo.</i> La A. Laboral ha de comunicar a la	Disposición adicional segunda. <i>Acreditación de las situaciones legales de desempleo.</i> <b>A efectos de completar la acreditación</b>

<p>entidad gestora de desempleo la decisión de extinción, suspensión contrato o reducción de jornada colectiva.</p>	<p><b>de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.</b></p> <p><b>A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.</b></p>
<p><b><i>Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados.</i></b></p> <p>1) procedimientos de despidos colectivos iniciados después de 12/02/12 pero antes de 31/10/12 se les aplica normativa vigente a su inicio</p> <p>2) ERES en trámite a 12/02/12 se rigen por normativa vigente a su inicio</p> <p>3) ERES resueltos a 12/02/12 se rigen por</p>	<p><b>Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados.</b></p> <p><b>1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.</b></p> <p><b>2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.</b></p> <p><b>3. Conforme a lo dispuesto en el apartado</b></p>

<p>normativa vigente a la resolución.</p>	<p>2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</p>
<p><b>Disposición derogatoria única. Derogación normativa.</b></p> <p>1) RD 801/11  2) Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo,  3) los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril  4) Las que se opongán.</p>	<p><b>Disposición derogatoria única. Derogación normativa.</b></p> <p>1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.</p> <p>2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.</p> <p>3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.</p> <p>4. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongán a lo dispuesto en este real decreto.</p>
<p><b>Disposición final primera. Fundamento constitucional.</b></p>	<p><b>Disposición final primera. Fundamento constitucional.</b></p> <p>Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p> <p>Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.ª, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.</p> <p>Asimismo, se exceptúan los artículos 41,</p>



	43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas	
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA</b> Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo		
<p><b>«Artículo 22. Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.</b></p> <p>Se suprime la obligación en los ERE -que se suprimen por RD-Ley 3/12- sin acuerdo de la facilitación por el INE en 15 días de los tbadres. afectados que reúnan requisitos para desempleo.</p> <p>-Se suprime toda referencia los ERE, con o sin acuerdo.</p> <p>Se suprime toda referencia a la resolución de la autoridad laboral, que no autoriza el despido</p> <p>-Ahora se impone a la empresa el deber de comunicar antes de su efectividad despidos, suspensiones y reducciones.</p> <p>CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA AL SPEE:</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artículo 22</b></p> <p><del>1.- El Instituto Nacional de Empleo facilitará, en el plazo de quince días, a las Empresas que lo soliciten, y a los solos efectos de la resolución de los expedientes de regulación de empleo en los que no haya habido acuerdo, informe sobre si los trabajadores afectados reúnen los requisitos necesarios para tener derecho a la prestación por desempleo.</del></p> <p><del>2.- En los supuestos de acuerdo en los expedientes de regulación de empleo, y en los iniciados por los trabajadores, la autoridad laboral remitirá al Instituto Nacional de Empleo relación nominal y números de documento nacional de identidad y de afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores afectados, para que dicho Instituto informe en el plazo de ocho días sobre si los trabajadores reúnen los requisitos para causar derecho a la prestación por desempleo.</del></p> <p><del>3.- En la resolución de la autoridad laboral figurarán,</del></p>	<p style="text-align: center;"><b>Artículo 22.</b></p> <p><b>1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores</b></p> <p><b>El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo</b></p>

<p>-ámbito territorial despidos -identificación empresa -relación tbj. afectados</p> <p>-reducciones jornada y suspensiones contrato: especificar días concretos/trabajador y modificaciones</p>	<p><del>entre otros, los siguientes datos:</del></p> <p><del>a) Nombre o razón social de la Empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y número de inscripción en la Seguridad Social.</del></p> <p><del>b) Nombre de los trabajadores afectados y números de documento nacional de identidad y afiliación a la Seguridad Social.</del></p> <p><del>c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo por el que se concede la autorización de la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.</del></p> <p><del>4. La autoridad laboral remitirá al Instituto Nacional de Empleo, en unión de la resolución, los correspondientes certificados de Empresa.</del></p>	<p>con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo:</p> <p>a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.</p> <p>b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.</p> <p>d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.</p>
--	--	--

<p>-ACOMPañAR A COMUNICACIÓN EL ACUERDO EMPRESARIAL REMITIDO A A. LABORAL.</p>	<p>5. <del>Los trabajadores afectados deberán solicitar la prestación en la Oficina de Empleo correspondiente en el plazo de los quince días siguientes a la situación legal de desempleo o, en su caso, a la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral.</del></p>	<p>Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.</p>
<p>DESPIDO, SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN POR FUERZA MAYOR: CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN</p>	<p>6. <del>En los supuestos de suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial en el seno de un procedimiento concursal, cuando el período de suspensión se refiera exclusivamente a días laborables, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25, salvo en el supuesto de que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en que se abonarán y consumirán siete días.</del></p>	<p>2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:</p> <p>a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.</p> <p>b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.</p> <p>c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo.</p>
<p>-identificación empresa -relación tbj. afectados -causa y carácter de la situación legal de desempleo: total (temporal en caso de suspensión o definitivo) parcial (en caso de reducción de jornada)</p>	<p>Dicho <del>coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes, sin que en ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo puedan superar los días naturales de dicho mes.</del></p>	<p>Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la obligación empresarial de notificar el detalle de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción</p>
<p>DESEMPLEO TEMPORAL: plazo previsto para suspensión DESEMPLEO PARCIAL: nº horas que se reduce la jornada</p>		

<p>SUSPENSIÓN <input type="radio"/> REDUCCIÓN: obligación comunicación mensual a la EG desempleo de los períodos de actividad e inactividad de los tbdores. afectados.</p> <p>PLAZO MÁXIMO COMUNICACIÓN: 1 mes naturales siguiente al de los períodos de inactividad</p> <p>INAPLICABLE A EMPRESAS COMUNIQUEN MANERA CONTINUADA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS</p> <p>CÁLCULO DE LA EQUIVALENCIA EN CASOS DE SUSPENSIÓN POR SISTEMA DE DÍAS/MES MULTIPLICA X 1,25 PARA CONSIDERAR DESCANSOS.</p>		<p>de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.</p> <p>3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los períodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.</p> <p>El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.</p> <p>No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen en los términos del apartado 1 la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma.</p> <p>4. En los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión afecte exclusivamente a determinados días</p>
---	--	---

		<p>laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.</p> <p>En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar 31 días al mes.</p> <p>Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán 30 días, con independencia de los días naturales del mes</p>
<p><i>art.13.5 Reanudación del derecho</i></p>	<p>5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de</p>	<p>art.13.5 «5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de</p>

<p>se suprime la referencia a los ERE.  los trabajadores con suspensión o reducción si dentro del mes tienen períodos de actividad o inactividad o para los que trabajan para una empresa con contratos temporales sucesivos dentro del mes, la solicitud inicial formulada en los 15 días sgtes a la s.legal de desempleo tenga efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad  En tal caso, la empresa ha de comunicar cada mes Certificado de Empresa acreditativo de los días trabajados y/o retribuidos en el mes anterior a la última situación legal de desempleo, computado de fecha a fecha, así como de que los ceses en la actividad o en los contratos temporales son causa de situación legal de desempleo.</p>	<p>trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de <del>expediente de regulación de empleo</del>   que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad <del>dentro del mismo expediente o dentro de la misma actividad fija discontinua</del>, en cuyo caso, la empresa, <del>autorizada por el trabajador</del>, deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.</p>	<p>trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad,   en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.»</p>
---	--	---

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 138/2000, DE 4 DE FEBRERO**

<p><b>Nuevo art.33.apto 3bis)</b>  Competencia para informar de la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en despidos colectivos, suspensión o reducción que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas CCAA</p>	<p>Se añade nuevo apartado 3.bis) al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero:  «3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad</p>
---	--

	<p>Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.</p> <p>En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectoral referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.»</p>
<b>Disposición final cuarta. Habilitación normativa.</b>	
<p><b>Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional segunda del Reglamento que se aprueba por este real decreto</b></p>	
<b>Disposición final quinta. Entrada en vigor.</b>	
<p><b>El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado</b></p>	