Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012
Referencia: BOE-A-2012-13419

ÍNDICE

Preámbulo 5

Artículos. 8

Artículo único. Aprobación del Reglamento. 8

Disposiciones adicionales. 8

Disposición adicional primera. Información estadística. 8

Disposición adicional segunda. Acreditación de las situaciones legales de desempleo. 8

Disposiciones transitorias. 8

Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados. 8

Disposiciones derogatorias. 8

Disposición derogatoria única. Derogación normativa. 8

Disposiciones finales. 9

Disposición final primera. Fundamento constitucional. 9

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. 9

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. 11

Disposición final cuarta. Habilitación normativa. 11

Disposición final quinta. Entrada en vigor. 11

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA . . . 12

TÍTULO I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción . . . 12

CAPÍTULO I. Del procedimiento de despido colectivo . . . 12

Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 12

Artículo 1. Objeto del procedimiento . . . 12

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 13

Artículo 2. Comunicación empresarial . . . 13

Artículo 3. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo . . . 13

Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas . . . 13

Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción . . . 14

Artículo 6. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral . . . 14

Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas . . . 15

Artículo 7. Periodo de consultas . . . 15

Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento . . . 16

Artículo 9. Plan de recolocación externa . . . 16

Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral . . . 17

Artículo 11. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 17

Sección 4.ª Finalización del procedimiento . . . 18

Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo . . . 18

Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa . . . 18

Artículo 14. Notificación de los despidos . . . 19

Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social . . . 19

CAPÍTULO II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción . . . 19

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 . . . 19

Artículo 17. Iniciación del procedimiento . . . 19

Artículo 18. Documentación . . . 20

Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral . . . 21

Artículo 20. Periodo de consultas . . . 21

Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral . . . 22

Artículo 22. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social . . . 22
Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados . . . 22
Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social . . . 22
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada . . . 23
Artículo 25. Autoridad laboral competente . . . 23
Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas . . . 24
Artículo 27. Comisión negociadora de los procedimientos . . . 24
Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos . . . 24
Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso . . . 24
CAPÍTULO IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante . 24
Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante . . . 24
TÍTULO II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor . . . 25
Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor . . . 25
Artículo 32. Iniciación . . . 25
Artículo 33. Instrucción y resolución . . . 25
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 . . . 26
CAPÍTULO I. Normativa aplicable . . . 26
Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público . . . 26
CAPÍTULO II. 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 . . . 26
Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 26
Artículo 35. Objeto del procedimiento . . . 26
Artículo 36. Ámbito del procedimiento . . . 27
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 28
Artículo 37. Comunicación de inicio . . . 28
Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo . . . 28
Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas . . . 28
Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas . . . 28
Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública . . . 28
Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral . . . 29

Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública. . . . 29

Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas. . . . 29

Artículo 45. Plan de recolocación externa. . . . 30

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas. . . . 30

Sección 3.ª Finalización del procedimiento . . . 30

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. . . . 30

Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local. 31

Disposiciones adicionales. . . . 31

Disposición adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años. . . . 31

Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos. . . . 31

Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. . . . 32

Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar. . . . 32

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. . . 32

Disposiciones transitorias. . . . 32

Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa. . . . 32

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 1 de marzo de 2014

La disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal y en consonancia con las importantes modificaciones que se han incorporado tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, el presente real decreto tiene como principales objetivos los siguientes:

Primero.

Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas. Para ello, se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

Tercero.

Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

Cuarto.

Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario, dotando al mismo de efectividad y asegurando su cumplimiento como medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

Quinto.

Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La norma se estructura en tres títulos, el primero referido a los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y el segundo, el que regula estos mismos procedimientos cuando derivan de fuerza mayor. La diferencia esencial es que mientras los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma y son, por ello, procedimientos administrativos, los primeros no persiguen una respuesta de una autoridad administrativa, como sucedía en la regulación anterior, sino sobre todo establecer las peculiaridades de un proceso esencialmente bipartito, tal como lo dibuja la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Dentro del título I, el capítulo I incluye el procedimiento de despido colectivo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se regula el procedimiento en sí, que tiene una fase inicial, con la comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la documentación que debe acompañar a la comunicación, en línea de lo que ya estableció el Real Decreto 801/2011.

Mención especial merece el desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento. Para garantizar su efectividad se regula el número mínimo de reuniones de dicho periodo, que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes. Igualmente se detallan de manera no exhaustiva las posibles medidas sociales de acompañamiento y se regula el plan de recolocación externa en cumplimiento de lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, para cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan deberá tener un contenido mínimo y garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de más edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses con vistas a realizar las acciones de recolocación a que el plan se refiere. La finalización del procedimiento se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la norma.

Este mismo capítulo alude igualmente a las actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo. Se detalla el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá versar sobre los extremos de la comunicación empresarial, pero también sobre el cumplimiento del periodo de consultas y sobre los criterios tenidos en

cuenta para seleccionar a los trabajadores afectados por los despidos, a los efectos de verificar que la empresa no incurre en discriminación prohibida, así como el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento.

El capítulo II se refiere a los procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción incluyendo las notas características de los mismos y, finalmente, el capítulo III contiene una serie de reglas comunes a ambos tipos de procedimientos, los de despido colectivo y los de suspensión de contratos o reducción de jornada en materias tales como la determinación de la autoridad laboral competente para la realización de las funciones correspondientes en el ámbito del procedimiento, así como las reglas de legitimación para intervenir en representación de los trabajadores, la comisión negociadora de los procedimientos y el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia.

El título II contiene el régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor, que exige, como viene siendo habitual en nuestro derecho, una constatación previa por parte de la autoridad laboral del evento en que dicha fuerza mayor consiste. Como se ha dicho anteriormente, en estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa y judicial.

El título III se dedica al establecimiento de 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, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicho Texto Legal: Para las que tengan dicha consideración se establecen unas normas especificas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título en atención a las particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

Las disposiciones de la parte final a destacar son las relativas a las especialidades aplicables a los procedimientos de despido colectivo en empresas con beneficios que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, en orden a la determinación de la aportación económica a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a que también ha dado nueva redacción la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de octubre de 2012,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. *Información estadística.*

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

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

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

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

Disposición transitoria única. *Procedimientos iniciados.*

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

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

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

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

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

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

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

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

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

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

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

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.*

Uno. El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

> **«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.*
>
> 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.
>
> El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo*:*
>
> a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.
>
> 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.
>
> c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.
>
> 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.

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.

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:

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.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

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 previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

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 de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.

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 periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

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.

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 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.

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.

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».

Dos. El apartado 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de 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.»

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.*

Se añade un 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 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.

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 Inspectora 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.»

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

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.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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».

Dado en Madrid, el 29 de octubre de 2012.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

TÍTULO I

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

CAPÍTULO I

Del procedimiento de despido colectivo

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

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

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

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

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 2. *Comunicación empresarial.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

Artículo 3. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

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

d) Período previsto para la realización de los despidos.

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

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

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

Artículo 4. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, 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, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Artículo 5. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.*

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 6. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la

documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en 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.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

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.

Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas

Artículo 7. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

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.

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

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

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

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

Artículo 8. *Medidas sociales de acompañamiento.*

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

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

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.
b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.
c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.
d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratas de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.
e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. *Plan de recolocación externa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.
2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.
3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del 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.

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 caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11. *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.

4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de

consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.

7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.

Sección 4.ª Finalización del procedimiento

Artículo 12. *Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 13. *Prioridad de permanencia en la empresa.*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

Artículo 14. *Notificación de los despidos.*

1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.

Artículo 15. *Acciones ante la jurisdicción social.*

1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir.

3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

CAPÍTULO II

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

Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

4. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Artículo 17. *Iniciación del procedimiento.*

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

acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

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

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

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

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

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

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

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

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

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

Artículo 18. *Documentación.*

1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

Artículo 19. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los

trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 21. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.

Artículo 22. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.

Artículo 23. *Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.*

Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Artículo 24. *Acciones ante la jurisdicción social.*

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO III

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

Artículo 25. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

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

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

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

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

c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar

del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.

Artículo 26. *Interlocución en el periodo de consultas.*

Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 27. *Comisión negociadora de los procedimientos.*

1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

2. La comisión negociadora 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.

Artículo 28. *Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.*

1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.

2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.*

En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o 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.

CAPÍTULO IV

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 30. *Extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las

disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

TÍTULO II

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

Artículo 31. *Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.*

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, 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.

2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

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

CAPÍTULO I

Normativa aplicable

Artículo 34. *Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.

2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.

En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.

CAPÍTULO II

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

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 35. *Objeto del procedimiento.*

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

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

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

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

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

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo 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 concurran las siguientes circunstancias:

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

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

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

Artículo 36. *Ámbito del procedimiento.*

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

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

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 37. *Comunicación de inicio.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

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

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

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

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

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.
3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.
4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.
6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

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

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

Artículo 44. *Desarrollo del periodo de consultas.*

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

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

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7. En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. *Plan de recolocación externa.*

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

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

Artículo 46. *Interlocución durante el periodo de consultas.*

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

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

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

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

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

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

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

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

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

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

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

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

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

(Suprimida).

Disposición adicional segunda. *Tratamiento electrónico de los procedimientos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.