

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE LA PRESIDÈNCIA

13419 *Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.*

La disposició final dinovena, apartat 2, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, procedent del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, del mateix nom, ha encomanat al Govern l'aprovació d'un Reial decret sobre el reglament de procediment d'acomiadaments col·lectius i de suspensió de contractes i de reducció de jornada que desplegui el que s'hi estableix, amb una atenció especial als aspectes relatius al període de consultes, la informació a facilitar als representants dels treballadors en aquest període, les actuacions de l'autoritat laboral per vetllar per la seva efectivitat, així com els plans de recol·locació i les mesures d'acompanyament social assumides per l'empresari.

En compliment del manament legal esmentat i en consonància amb les importants modificacions que s'han incorporat tant en els procediments d'extinció col·lectiva de contractes de treball com en els de suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció o derivades de força major, el present Reial decret té com a principals objectius els següents:

Primer.

Adequar els procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada a les importants novetats incorporades per la reforma laboral al Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que transita d'un procediment administratiu en sentit estricte dirigit a l'obtenció d'una autorització administrativa que condicionava la possibilitat de l'adopció d'unes mesures laborals concretes per part de l'empresari, acomiadaments col·lectius o suspensions de contractes o reducció de jornada, a una altra classe de procediment, essencialment diferent i amb finalitat diferent, que consisteix en la negociació d'un període de consultes entre l'empresa i els representants dels treballadors en relació amb les mesures laborals esmentades i en el qual la participació de l'autoritat laboral, tot i que es manté, és una altra i diversa respecte de la configurada per la regulació estatutària anterior.

Segon.

Garantir l'efectivitat del període de consultes dels procediments, que cobra una importància de primer ordre en la nova regulació una vegada eliminada l'autorització administrativa prèvia, si bé l'efectivitat del període de consultes es conjuga amb la celeritat i l'agilitat necessàries dels procediments demanades per les empreses. Per a això, es regula el nou paper de l'autoritat laboral i les seves funcions de vigilància i control amb vista al compliment adequat de les finalitats del període de consultes, però també com a ajuda a les parts per buscar solucions als problemes derivats de les mesures laborals a adoptar.

Tercer.

Fixar la informació a subministrar als representants dels treballadors per part de l'empresa com a mitjà per garantir-los un coneixement adequat sobre les causes que originen el procediment i permetre'ls una participació adequada en la solució.

Quart.

Regular el pla de recol·locació externa dels procediments d'acomiadament col·lectiu com a obligació legal i indeclinable de l'empresari, dotant-lo d'efectivitat i assegurant-ne el compliment com a mesura indispensable per permetre transicions ràpides i adequades entre llocs de treball i per mantenir els treballadors en el mercat de treball el màxim temps possible, i evitar-ne l'expulsió indeguda.

Cinquè.

Establir les peculiaritats del procediment de l'acomiadament en el sector públic i específicament en l'àmbit de les administracions públiques, d'acord amb el que estableix la disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors.

El Reglament que s'aprova mitjançant aquest Reial decret deroga el seu precedent aprovat pel Reial decret 801/2011, de 10 de juny. No obstant això, per tal de donar continuïtat i coherència a la pràctica jurídica i a l'experiència de les empreses, intenta recollir tot el que de l'anterior continua essent vàlid i compatible amb la nova regulació dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

La norma s'estructura en tres títols, el primer, referit als procediments d'acomiadament col·lectiu i suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, i el segon, el que regula aquests mateixos procediments quan deriven de força major. La diferència essencial és que mentre que els procediments derivats de força major tenen per finalitat obtenir un pronunciament de l'autoritat laboral consistent en la constatació del fet constitutiu d'aquesta i són, per això, procediments administratius, els primers no persegueixen una resposta d'una autoritat administrativa, com succeïa en la regulació anterior, sinó sobretot establir les peculiaritats d'un procés essencialment bipartit, tal com dibuixa la Directiva 98/59/CE del Consell, de 20 de juliol de 1998, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen als acomiadaments col·lectius, i en el qual l'autoritat laboral no té un paper decisor, com succeïa fins que va entrar en vigor el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer.

Dins del títol I, el capítol I inclou el procediment d'acomiadament col·lectiu. Es determinen els llistats de treballadors afectats i es defineixen les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que donen lloc a l'aplicació del procediment regulat en el Reglament, de conformitat amb el que disposa el nou article 51.1 de l'Estatut dels treballadors. Es regula el procediment en si, que té una fase inicial, amb la comunicació simultània de l'empresa als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral sobre la intenció d'efectuar un acomiadament col·lectiu i la documentació que ha d'acompanyar la comunicació, en la línia del que ja va establir el Reial decret 801/2011.

Menció especial mereix el desenvolupament del període de consultes, veritable essència del procediment. Per garantir-ne l'efectivitat es regula el nombre mínim de reunions del període esmentat, que varia en funció del volum de l'empresa i els intervals mínims i màxims entre reunions. No obstant això, per imprimir celeritat al procediment sense minva de la seva confiança, s'estipula que el període de consultes s'entén celebrat en tot cas quan s'arribi a un acord entre les parts. Igualment es detallen de manera no exhaustiva les possibles mesures socials d'acompanyament i es regula el pla de recol·locació externa en compliment del que assenyala l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, per a quan l'acomiadament col·lectiu afecti més de cinquanta treballadors. El pla esmentat ha de tenir un contingut mínim i garantir als treballadors afectats, especialment als de més edat, una atenció continuada per un període mínim de sis mesos amb vista a realitzar les accions de recol·locació a què el pla es refereix. La finalització del procediment es produeix mitjançant la comunicació de la decisió empresarial després de la celebració del període de consultes als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral, moment a partir del qual l'empresari pot començar a notificar els acomiadaments als treballadors afectats, sempre respectant el termini mínim de trenta dies des de l'inici

de l'acomiadament col·lectiu i les prioritats de permanència de determinats col·lectius a les quals també al·ludeix la norma.

Aquest mateix capítol al·ludeix igualment a les actuacions de l'autoritat laboral i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el desenvolupament del període de consultes que inclouen, no només les d'advertència o recomanació, sinó també les de mediació o assistència que resultin convenients per resoldre els problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Es detalla el contingut i l'abast de l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que ha de versar sobre els aspectes de la comunicació empresarial, però també sobre el compliment del període de consultes i sobre els criteris tinguts en compte per seleccionar els treballadors afectats pels acomiadaments, als efectes de verificar que l'empresa no incorre en discriminació prohibida, així com el contingut i la suficiència del pla de recol·locació externa i de les mesures socials d'acompanyament.

El capítol II es refereix als procediments de suspensió de contractes o de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció incloent les seves notes característiques i, finalment, el capítol III conté una sèrie de regles comunes als dos tipus de procediments, els d'acomiadament col·lectiu i els de suspensió de contractes o reducció de jornada en matèries com ara la determinació de l'autoritat laboral competent per a la realització de les funcions corresponents en l'àmbit del procediment, així com les regles de legitimació per intervenir en representació dels treballadors, la comissió negociadora dels procediments i el règim d'adopció d'acords en el període de consultes dels procediments. En aquests aspectes comuns, el Reglament aprovat pel present Reial decret és tributari del seu predecessor, i garanteix així una certa continuïtat en la pràctica jurídica ja implantada durant el temps de la seva vigència.

El títol II conté el règim jurídic dels procediments d'extinció i suspensió de relacions de treball i reducció de jornada motivats per força major, que exigeix, com és habitual en el nostre dret, una constatació prèvia per part de l'autoritat laboral de l'esdeveniment en què l'esmentada força major consisteix. Com s'ha dit anteriorment, en aquests casos, es configura un veritable procediment administratiu dirigit a obtenir una resposta de l'autoritat administrativa laboral susceptible d'impugnació administrativa i judicial.

El títol III es dedica a l'establiment de normes específiques dels procediments d'acomiadament col·lectiu del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors. Amb aquesta finalitat cal distingir entre aquells ens, organismes i entitats que formen part del sector públic, tal com estan detallats a l'article 3.1 del Text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, en funció de si tenen o no la consideració d'administracions públiques de conformitat amb el que indica l'article 3.2 del text legal esmentat: per a les que tinguin aquesta consideració s'estableixen unes normes específiques de procediment en el capítol II del títol esmentat en atenció a les particularitats que presenta la determinació de les causes dels acomiadaments col·lectius a les administracions públiques d'acord amb el que assenyala la dita disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors. Per als ens, organismes i entitats que formin part del sector públic però no tinguin la caracterització d'administracions públiques en el sentit indicat, s'han d'aplicar les regles generals exposades en el títol I, tant pel que fa a la definició de les causes dels acomiadaments com quant al procediment aplicable.

Les disposicions de la part final a destacar són les relatives a les especialitats aplicables als procediments d'acomiadament col·lectiu en empreses amb beneficis que afectin treballadors de cinquanta anys o més, amb vista a la determinació de l'aportació econòmica a què es refereix la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, de la qual també ha fet una nova redacció la Llei 3/2012, de 6 de juliol.

Amb caràcter previ a l'aprovació del present Reial decret han estat consultades les organitzacions empresarials i sindicals més representatives. Així mateix, s'han consultat les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta conjunta de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social i del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 26 d'octubre de 2012,

DISPOSO:

Article únic. *Aprovació del Reglament.*

S'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada, el text del qual s'inclou a continuació, en aplicació de la disposició final cinquena del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la disposició final dinovena, apartat 2, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Disposició addicional primera. *Informació estadística.*

D'acord amb el que estableix la normativa vigent per a l'elaboració de l'estadística de regulació d'ocupació, inclosa en el Pla estadístic nacional, les autoritats laborals amb competència en matèria de procediments de regulació d'ocupació han de remetre en suport informàtic a la Subdirecció General d'Estadística del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social les dades estadístiques individualitzades de cada un dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada tramitats davant d'aquestes, amb el contingut que estableixin les disposicions d'aplicació i desplegament d'aquest Reial decret.

Disposició addicional segona. *Acreditació de les situacions legals de desocupació.*

A l'efecte de completar l'acreditació de la situació legal de desocupació, de conformitat amb la disposició addicional seixanta-tresena del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, l'autoritat laboral ha de comunicar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació la decisió de l'empresari adoptada a l'empara del que estableixen els articles 51 o 47 de l'Estatut dels treballadors, en la qual ha de constar la data en què l'empresari ha comunicat la seva decisió a l'autoritat laboral, la causa de la situació legal de desocupació, els treballadors afectats, si la desocupació és total o parcial, i en el primer cas si és temporal o definitiva. Si és temporal s'ha de fer constar el termini pel qual es produeix la suspensió o reducció de jornada, i si és parcial s'han d'indicar el nombre d'hores de reducció i el percentatge que aquesta reducció suposa respecte a la jornada diària ordinària de treball.

La informació disposada en el paràgraf anterior s'ha d'acompanyar de l'informe evacuat per la Inspecció de Treball i Seguretat Social que preveu l'article 11 del Reglament.

Disposició transitòria única. *Procediments iniciats.*

1. Als procediments inclosos en l'àmbit d'aplicació del Reglament que aprova el present Reial decret iniciats amb anterioritat a la seva entrada en vigor, però amb posterioritat al 12 de febrer de 2012, els és aplicable la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. D'acord amb el que disposa l'apartat 1 de la disposició transitòria desena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball, o per a la reducció de jornada, que estaven en tramitació a 12 de febrer de 2012 es regeixen per la normativa vigent en el moment del seu inici.

3. De conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de la disposició transitòria desena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de la jornada, resolts per l'autoritat

laboral i amb vigència en la seva aplicació a 12 de febrer de 2012, es regeixen per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

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

2. Queda derogada l'Ordre ESS/487/2012, de 8 de març, sobre vigència transitòria de determinats articles del Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, aprovat pel Reial decret 801/2011, de 10 de juny.

3. Queden derogats els apartats 1, a), 3 i 4 de l'article 1 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, pel qual es desplega la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació.

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

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

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

Se n'exceptuen la disposició addicional segona, i la disposició final segona del Reial decret aprovatori i la disposició addicional primera del Reglament, que es dicten a l'empara de l'article 149.1.17a, que atribueix a l'Estat la competència en matèria de règim econòmic de la Seguretat Social.

Així mateix, se n'exceptuen els articles 41, 43, 47 i 48 del Reglament, que es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a, que atribueix a l'Estat les bases del règim jurídic de les administracions públiques.

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

U. L'article 22 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, queda redactat de la manera següent:

«Article 22. *Normes específiques de tramitació de la prestació per desocupació aplicables als procediments d'acomiadament col·lectiu, de suspensió de contractes de treball i de reducció de jornada.*

1. L'empresa ha de comunicar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, a través dels mitjans electrònics establerts a les disposicions d'aplicació i desplegament, i amb caràcter previ a la seva efectivitat, les mesures d'acomiadament col·lectiu adoptades de conformitat amb l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, així com les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada adoptades d'acord amb l'article 47 de l'Estatut dels treballadors.

El contingut de la comunicació ha d'incloure la informació següent, que pot ser completada d'acord amb el que estableixin les disposicions de desplegament esmentades:

a) L'àmbit territorial dels acomiadaments col·lectius, suspensions de contractes o reduccions de jornada.

b) El nom o raó social de l'empresa, número d'identificació fiscal, codi de compte de cotització a la Seguretat Social i domicili del centre o centres de treball afectats.

c) La relació nominal dels treballadors afectats i el seu número d'identificació fiscal.

d) En els supòsits d'aplicació de mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada, la comunicació ha d'especificar els dies concrets en què cada un dels treballadors queda afectat per la mesura de suspensió de contractes o reducció de jornada adoptada i, en aquest últim cas, l'horari de treball afectat per la reducció, durant tot el període a què s'estengui la seva vigència. Quan es produeixin variacions de les dades inicialment contingudes en la comunicació sobre l'aplicació de les esmentades mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada, l'empresa ha de comunicar les variacions abans que es produeixin.

Així mateix, l'empresa ha d'acompanyar la comunicació amb l'acord empresarial remès a l'autoritat laboral. Aquest document s'ha de remetre igualment a través de mitjans electrònics.

2. En els casos d'acomiadament col·lectiu, suspensió de contractes o reducció de jornada per causa de força major dels articles 51.7 i 47.3 de l'Estatut dels treballadors, en la resolució de l'autoritat laboral han de figurar, entre d'altres, les dades següents:

a) Nom o raó social de l'empresa, domicili del centre o centres de treball i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.

b) Relació nominal dels treballadors afectats i els seus números d'identificació fiscal.

c) Causa i caràcter de la situació legal de desocupació dels treballadors, consignat si la desocupació és total o parcial i, en el primer cas, si és temporal o definitiva. Si és temporal, s'ha de consignar el termini previst per l'empresa per a la suspensió i, si és parcial, s'ha d'indicar el nombre d'hores en què es redueix la jornada ordinària.

El que disposa aquest apartat s'entén sense perjudici de l'obligació empresarial de notificar el detall de l'aplicació de les mesures de suspensió de contractes i reducció de jornada en els termes que preveu l'apartat precedent.

3. Amb independència del que estableixen els apartats anteriors, a l'efecte del pagament de les prestacions per desocupació en els supòsits de suspensió del contracte de treball o reducció de la jornada de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa ha de comunicar mensualment a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació els períodes d'activitat i inactivitat de tots els treballadors afectats per la suspensió o la reducció de jornada.

El termini màxim per efectuar la comunicació és el mes natural següent al mes al qual es refereixen els períodes d'inactivitat.

No obstant això, no és exigible el que preveu aquest apartat a les empreses que comuniquin en els termes de l'apartat 1 l'aplicació de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada de manera continuada i ininterrompuda durant tot el període de vigència d'aquesta.

4. En els supòsits de suspensió de la relació laboral de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors o per resolució judicial adoptada en el si d'un procediment concursal, quan el període de suspensió afecti exclusivament determinats dies laborables del mes, als efectes del pagament i consum de les prestacions per desocupació, els dies laborables esmentats s'han de multiplicar pel coeficient 1,25 a fi de computar la part proporcional del descans setmanal, llevat que la suspensió afecti cinc o sis dies laborables consecutius, cas en què s'han d'abonar i consumir set dies de prestació per desocupació. El coeficient s'ha d'aplicar sobre el total dels dies laborables del mes en els quals no s'hagi prestat servei a causa de la mesura de suspensió, inclòs el dia 31.

En cap cas la suma dels dies a percebre pel treballador en concepte de salaris i de prestacions per desocupació pot superar 31 dies al mes.

Quan el període de suspensió suposi la pèrdua efectiva d'ocupació tots els dies laborables del mes, als efectes de pagament i consum de la prestació s'han d'abonar 30 dies, amb independència dels dies naturals del mes».

Dos. L'apartat 5 de l'article 13 del Reial decret 625/1985, de 2 d'abril, queda redactat de la manera següent:

«5. L'entitat gestora també pot admetre per als treballadors fixos discontinus i els que tinguin reduïda la jornada ordinària de treball o suspesa la relació laboral en virtut del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, quan dins del mes tinguin diversos períodes d'activitat i inactivitat, així com per als que habitualment treballin per a una mateixa empresa amb contractes temporals successius dins del mes, que la sol·licitud inicial, formulada en el termini dels 15 dies següents a la situació legal de desocupació, tingui efectes de sol·licitud de represa pels períodes d'inactivitat, cas en què l'empresa ha de comunicar a l'entitat gestora cada mes la informació que indica l'apartat anterior.»

Disposició final tercera. *Modificació del Reglament d'organització i funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 138/2000, de 4 de febrer.*

S'afegeix un nou apartat 3.bis) a l'article 33 del Reglament d'organització i funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 138/2000, de 4 de febrer:

«3.bis) En els expedients d'acomiadaments col·lectius, suspensió de contractes i reducció de jornada que afectin centres de treball d'una empresa ubicats en diferents comunitats autònomes, l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha de ser emès per la Direcció Especial de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que pot sol·licitar informe o qualsevol tipus de col·laboració a les estructures territorials de la Inspecció. Mitjançant Resolució de l'Autoritat Central de la Inspecció de Treball i Seguretat Social es pot adscriure el personal inspector o de suport necessari a la direcció territorial, per a la realització d'aquesta o d'altres comeses que requereixin igualment unitat i homogeneïtat de les actuacions inspectores.

En els expedients d'acomiadaments col·lectius, suspensió de contractes i reducció de jornada que afectin centres de treball d'una empresa ubicats en diferents províncies dins de la mateixa comunitat autònoma, actua un sol Inspector de Treball i Seguretat Social, designat per a aquesta o altres comeses que requereixin igualment identitat de criteri, per l'Autoritat Central de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

No obstant això, les comunitats autònomes que hagin rebut el traspàs de funcions i serveis en matèria de Funció Pública Inspectora referent a la Inspecció de Treball i Seguretat Social tenen capacitat per designar l'inspector de Treball a qui correspongui la realització de les funcions a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors.»

Disposició final quarta. *Habilitació normativa.*

S'autoritza la ministra d'Ocupació i Seguretat Social per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament del que estableix el present Reial decret, en particular, per a la determinació de la forma i el contingut de la informació estadística i per al tractament electrònic dels procediments de regulació d'ocupació a què es refereix la disposició addicional segona del Reglament que aprova aquest Reial decret.

Disposició final cinquena. *Entrada en vigor.*

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

Madrid, 29 d'octubre de 2012.

JUAN CARLOS R.

La vicepresidenta del Govern i ministra de la Presidència,
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGLAMENT DELS PROCEDIMENTS D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU I DE SUSPENSÍO DE CONTRACTES I REDUCCIÓ DE JORNADA

TÍTOL I

Procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció

CAPÍTOL I

Del procediment d'acomiadament col·lectiu

Secció 1a Objecte del procediment

Article 1. *Objecte del procediment.*

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

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

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

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

2. Als efectes del que disposa l'apartat 1, s'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la

manera d'organitzar la producció; i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

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

Secció 2a Iniciació del procediment

Article 2. Comunicació empresarial.

El procediment d'acomiadament col·lectiu s'inicia per escrit, mitjançant la comunicació de l'obertura del període de consultes dirigida per l'empresari als representants legals dels treballadors amb el contingut especificat a l'article 3, a la qual s'ha d'adjuntar, segons la causa al·legada, la documentació que estableixen en els articles 4 i 5.

Article 3. Documentació comuna a tots els procediments d'acomiadament col·lectiu.

1. Sigui quina sigui la causa al·legada per als acomiadaments col·lectius, la comunicació d'inici del període de consultes ha de contenir els aspectes següents:

a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu, de conformitat amb el que estableix l'article 1.

b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.

Quan el procediment d'acomiadament col·lectiu afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

c) Nombre i classificació professional dels treballadors utilitzats habitualment en l'últim any. Quan el procediment d'acomiadament col·lectiu afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

d) Període previst per a la realització dels acomiadaments.

e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

2. La comunicació ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu, segons el que estableixen els articles 4 i 5, i dels restants aspectes indicats en aquest apartat, així com, si s'escau, del pla de recol·locació externa que preveu l'article 9.

3. Simultàniament al lliurament de la comunicació als representants legals dels treballadors, l'empresari els ha de sol·licitar per escrit l'emissió de l'informe a què es refereix l'article 64.5.a) i b) de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques.

1. En els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, la documentació presentada per l'empresari ha d'incloure una memòria explicativa que acrediti, de la forma que assenyalen els apartats següents, els resultats de l'empresa dels quals es desprengui una situació econòmica negativa.

2. Per a l'acreditació dels resultats al·legats per l'empresa, l'empresari hi pot adjuntar tota la documentació que al seu dret convingui i, en particular, ha d'aportar els comptes anuals dels dos últims exercicis econòmics complets, integrats per balanç de situació, comptes de pèrdues i guanys, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos d'efectius, memòria de l'exercici i informe de gestió o, si s'escau, compte de pèrdues i guanys abreujat i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditats en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, així com els comptes

provisionals a l'inici del procediment, signats pels administradors o representants de l'empresa que inicia el procediment. En el cas que es tracti d'una empresa no subjecta a l'obligació d'auditoria dels comptes, s'ha d'aportar declaració de la representació de l'empresa sobre l'exempció de l'auditoria.

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

4. Quan la situació econòmica negativa al·legada consisteixi en la disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes, l'empresari ha d'aportar, a més de la documentació que preveu l'apartat 2, la documentació fiscal o comptable acreditativa de la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes durant, almenys, els tres trimestres consecutius immediatament anteriors a la data de la comunicació d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu, així com la documentació fiscal o comptable acreditativa dels ingressos ordinaris o vendes registrats en els mateixos trimestres de l'any immediatament anterior.

5. Quan l'empresa que inicia el procediment formi part d'un grup d'empreses, amb obligació de formular comptes consolidats, s'hi han d'adjuntar els comptes anuals i l'informe de gestió consolidats de la societat dominant del grup degudament auditades, en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, durant el període que assenyalava l'apartat 2, sempre que hi hagi saldos deutors o creditors amb l'empresa que inicia el procediment. Si no hi ha obligació de formular comptes consolidats, a més de la documentació econòmica de l'empresa que inicia el procediment a què s'ha fet referència, s'hi han d'adjuntar les de les altres empreses del grup degudament auditades, en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories, sempre que les empreses esmentades tinguin el domicili social a Espanya, tinguin la mateixa activitat o pertanyin al mateix sector d'activitat i tinguin saldos deutors o creditors amb l'empresa que inicia el procediment.

Article 5. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes tècniques, organitzatives o de producció.

1. En els acomiadaments col·lectius per causes tècniques, organitzatives o de producció, la documentació presentada per l'empresari ha d'incloure una memòria explicativa de les causes tècniques, organitzatives o de producció que justifiquen l'acomiadament col·lectiu, que acrediti, de la forma que assenyalava l'apartat següent, la concurrència d'alguna de les causes assenyalades.

2. L'empresari ha d'aportar els informes tècnics que acreditin, si s'escau, la concurrència de les causes tècniques, derivades dels canvis, entre d'altres, en els mitjans i instruments de producció; la concurrència de les causes organitzatives derivades dels canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció o la concurrència de les causes productives derivades dels canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes i serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Article 6. Comunicació de l'inici del procediment a l'autoritat laboral.

1. L'empresari ha de fer arribar a l'autoritat laboral simultàniament a la comunicació remesa als representants legals dels treballadors una còpia de l'escrit a què es refereix l'article 2, així com la documentació que assenyalen l'article 3 i els articles 4 i 5, segons les causes de l'acomiadament. A més, ha d'adjuntar-hi còpia de l'escrit de sol·licitud d'informe als representants legals dels treballadors a què es refereix l'article 3.3.

2. Així mateix ha de remetre la informació sobre la composició de la representació dels treballadors, així com de la comissió negociadora del procediment d'acomiadament

col·lectiu, especificant, en el cas que siguin diversos els centres de treball afectats, si la negociació es realitza a nivell global o diferenciada per centres de treball. Igualment ha de remetre informació sobre els centres de treball sense representació unitària i escrit de comunicació a què es refereix l'article 26.4 o, si s'escau, les actes relatives a l'atribució de la representació a la comissió indicada a l'article esmentat.

3. Rebuda la comunicació d'iniciació del procediment d'acomiadament col·lectiu a què es refereix l'article 2, l'autoritat laboral n'ha de donar trasllat, incloent la documentació a què es refereix l'apartat 1 i la informació a què es refereix l'apartat 2, a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, així com a la Inspecció de Treball i Seguretat Social a l'efecte de l'emissió de l'informe a què es refereix l'article 11.

Quan el procediment d'acomiadament col·lectiu inclogui treballadors respecte dels quals s'hagi d'aplicar el que disposa l'article 51.9 de l'Estatut dels treballadors, l'autoritat laboral ha de remetre a l'Administració de la Seguretat Social una còpia de la comunicació a què es refereix l'article 2, incloent la documentació comuna a què es refereix l'article 3.

4. Si la comunicació d'iniciació del procediment d'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció no reuneix els requisits exigits, l'autoritat laboral ho ha d'advertir així a l'empresari, especificant-los, i remetent una còpia de l'escrit als representants dels treballadors i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Si durant el període de consultes la Inspecció de Treball i Seguretat Social observa que la comunicació empresarial no reuneix els requisits exigits, ho ha de comunicar, abans que aquell finalitzi, a l'autoritat laboral perquè actuï d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior.

L'advertència de l'autoritat laboral a què es refereix aquest apartat no suposa la paralització ni la suspensió del procediment.

5. Si l'autoritat laboral que rep la comunicació a què es refereix l'apartat 1 no té competència segons el que disposa l'article 25, n'ha de donar trasllat a l'autoritat laboral que sigui competent, i donar-ne coneixement simultàniament a l'empresari i als representants dels treballadors.

Secció 3a Desenvolupament del període de consultes

Article 7. Període de consultes.

1. El període de consultes té per objecte arribar a un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. La consulta ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat. Amb aquesta finalitat els representants dels treballadors han de disposar des de l'inici del període de consultes de la documentació preceptiva que estableixen els articles 3, 4 i 5 i les parts han de negociar de bona fe.

2. Quan s'obri el període de consultes s'ha de fixar un calendari de reunions a celebrar dins d'aquest, que ha de respectar el que estableix aquest article, si bé les parts poden acordar d'una altra manera el nombre de reunions i intervals entre elles.

3. Llevat que hi hagi pacte en contra, de conformitat amb el que estableix l'apartat anterior, la primera reunió del període de consultes s'ha de celebrar en un termini no inferior a tres dies des de la data del lliurament de la comunicació a què es refereix l'article 6.1.

4. En empreses de menys de cinquanta treballadors, el període de consultes té una durada no superior a quinze dies naturals. Llevat que hi hagi pacte en contra, d'acord amb el que estableix l'apartat 2, s'han de celebrar durant aquest període, almenys, dues reunions, separades per un interval no superior a sis dies naturals, ni inferior a tres dies naturals.

5. En empreses de cinquanta o més treballadors, el període de consultes té una durada no superior a trenta dies naturals. Llevat que hi hagi pacte en contra, d'acord amb

el que estableix l'apartat 2, s'han de celebrar durant aquest període, almenys, tres reunions, separades per un interval no superior a nou dies naturals ni inferior a quatre dies naturals.

6. No obstant el que disposen els apartats anteriors, el període de consultes es pot donar per finalitzat en tot cas quan les parts arribin a un acord. Igualment, les parts, de comú acord, en qualsevol moment poden donar per finalitzat el període de consultes, perquè entenen que no és possible arribar a cap acord, i ho han de comunicar expressament a l'autoritat laboral.

7. De totes les reunions celebrades en el període de consultes se n'ha d'aixecar acta, que han de signar tots els assistents.

Article 8. *Mesures socials d'acompanyament.*

1. Als efectes del que estableix l'apartat 1 de l'article anterior, entre les mesures per evitar o reduir els acomiadaments col·lectius es poden considerar, entre d'altres, les següents:

- a) La recol·locació interna dels treballadors dins de la mateixa empresa o, si s'escau, en una altra del grup d'empreses del qual formi part.
- b) Mobilitat funcional dels treballadors, d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- c) Mobilitat geogràfica dels treballadors, d'acord amb el que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.
- d) Modificacions substancials de condicions de treball dels treballadors, d'acord amb el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.
- e) Inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable d'acord amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- f) Accions de formació o reciclatge professional dels treballadors que puguin contribuir a la continuïtat del projecte empresarial.
- g) Qualsevol altra mesura organitzativa, tècnica o de producció dirigida a reduir el nombre de treballadors afectats.

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

- a) El dret de reingrés preferent en les vacants del mateix grup o similar grup professional que es produeixin a l'empresa dins el termini que s'estipuli.
- b) La recol·locació externa dels treballadors a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Sense perjudici del que estableix l'article següent, en cas que es considerin aquestes mesures, s'ha d'incloure a la documentació del procediment, a més de la concreció i detall d'aquestes, la identificació de l'empresa de recol·locació autoritzada per portar-les a terme.
- c) Accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat dels treballadors.
- d) Promoció de l'ocupació per compte propi com a autònoms o en empreses d'economia social, sempre que no persegueixin la continuïtat de la prestació laboral dels treballadors afectats cap a la mateixa empresa mitjançant contractes d'obres o de serveis o tipus contractuals anàlegs que tinguin per fi l'elusió en frau de llei de les obligacions dimanants del contracte de treball.
- e) Mesures compensatòries de les despeses derivades de la mobilitat geogràfica.
- f) Mesures compensatòries de les diferències salarials amb una nova ocupació.

Article 9. *Pla de recol·locació externa.*

1. D'acord amb el que estableix l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, les empreses que portin a terme un acomiadament col·lectiu de més de cinquanta treballadors han d'incloure en tot cas a la documentació que acompanya la comunicació a l'inici del

procediment un pla de recol·locació externa per als treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu, a través d'empreses de recol·locació autoritzades.

2. El pla ha de garantir als treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu, amb especial extensió i intensitat als de més edat, una atenció continuada per un període mínim de sis mesos, amb vista a la realització de les accions a què es refereixen els apartats següents.

3. El pla de recol·locació presentat per l'empresa a l'inici del procediment ha de contenir mesures efectives adequades a la seva finalitat en les matèries següents:

a) D'intermediació consistents en la posada en contacte de les ofertes de treball existents en altres empreses amb els treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu.

b) D'orientació professional destinades a la identificació del perfil professional dels treballadors per a la cobertura de llocs de treball a les possibles empreses destinatàries de la recol·locació.

c) De formació professional dirigides a la capacitat dels treballadors per a l'exercici de les activitats laborals a les empreses esmentades.

d) D'atenció personalitzada destinades a l'assessorament dels treballadors respecte de tots els aspectes relacionats amb la seva recol·locació, en especial, respecte de la recerca activa de feina per part d'aquests.

4. El contingut del pla de recol·locació pot ser concretat o ampliat al llarg del període de consultes, si bé quan finalitzi se n'ha de presentar la redacció definitiva.

5. Als efectes del còmput del nombre de treballadors a què es refereix l'apartat 1 s'han de tenir en compte també els treballadors els contractes de treball dels quals s'hagin extingit per iniciativa de l'empresa o empreses del mateix grup, en virtut de motius no inherents a la persona del treballador diferents dels previstos a l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, sempre que les extincions de contractes s'hagin produït dins dels noranta dies immediatament anteriors a l'inici de l'acomiadament col·lectiu.

Article 10. *Actuacions de l'autoritat laboral.*

1. L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes i pot remetre, si s'escau, advertències i recomanacions a les parts, que no suposen, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. L'autoritat laboral ha de donar trasllat a les dues parts dels escrits que continguin les advertències o recomanacions esmentades, encara que es dirigeixin a una d'elles en particular.

Els representants dels treballadors poden dirigir en qualsevol fase del procediment observacions a l'autoritat laboral sobre les qüestions que considerin oportunes. L'autoritat laboral, en vista d'aquestes, pot actuar de conformitat amb el que indica el paràgraf anterior.

L'empresari ha de respondre per escrit a l'autoritat laboral, abans que finalitzi el període de consultes, sobre les advertències o recomanacions que aquesta li hagi formulat. De l'escrit l'empresari n'ha de traslladar una còpia als representants legals dels treballadors.

2. L'autoritat laboral pot realitzar durant el període de consultes, a petició de qualsevol de les parts, o per iniciativa pròpia, actuacions d'assistència. En especial, pot dirigir a les parts proposades i recomanacions sobre les mesures socials d'acompanyament i, si s'escau, sobre el contingut i la implantació del pla de recol·locació externa, tenint en compte la situació econòmica de l'empresa.

3. L'autoritat laboral, amb la finalitat de buscar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu, pot realitzar igualment actuacions de mediació a petició conjunta de les parts.

Les actuacions de mediació i assistència a què es refereixen aquest apartat i l'anterior poden ser realitzades per l'autoritat laboral amb l'assistència i el suport de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Article 11. L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

1. Rebuda la comunicació de l'empresari a què es refereix l'article 12.1, l'autoritat laboral n'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball i Seguretat Social juntament amb la documentació especificada en els apartats 2 i 3 de l'article esmentat, a l'efecte de l'emissió de l'informe preceptiu.

2. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes, i queda incorporat al procediment. L'informe ha de versar sobre els aspectes de la dita comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes d'acord amb el que estableixen els apartats següents.

3. L'informe ha de constatar que la documentació presentada per l'empresari en relació amb les causes de l'acomiadament s'ajusta a l'exigida en els articles 4 i 5 en funció de la causa concreta al·legada per acomiadar.

4. Als efectes del que disposa l'article 51.6 de l'Estatut dels treballadors, la Inspecció de Treball i Seguretat Social n'ha d'informar quan comprovi que concorre frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord adoptat en el període de consultes. A més, si considera que l'acord té per objecte l'obtenció indeguda de prestacions per desocupació per part dels treballadors, així s'ha de fer constar a l'informe, perquè sigui valorat per l'entitat gestora de les prestacions per desocupació.

5. L'informe ha de constatar la inclusió de la resta dels aspectes que preveu l'article 3 i, en especial, ha de verificar que els criteris utilitzats per a la designació dels treballadors afectats per l'acomiadament no resulten discriminatoris pels motius que preveu l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors, sense perjudici del compliment de les prioritats de permanència a l'empresa a què es refereix l'article 13 del Reglament.

6. L'informe ha de verificar que s'ha complert el que estableix l'article 7 respecte al període de consultes.

7. Així mateix, la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha d'informar sobre el contingut de les mesures socials d'acompanyament que s'hagin pogut preveure i, en especial, ha de comprovar que les empreses que hi estan obligades han presentat el pla de recol·locació externa a què es refereix l'article 9 i que aquest compleix els requisits exigits a l'article esmentat.

Secció 4a Finalització del procediment

Article 12. Comunicació de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu.

1. Quan finalitzi el període de consultes, l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral competent el resultat. Si s'ha assolit un acord, n'ha de traslladar a l'autoritat laboral una còpia íntegra. En tot cas, ha de comunicar als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament col·lectiu que realitza, i actualitzar, si s'escau, els aspectes de la comunicació a què es refereix l'article 3.1. La comunicació que sigui procedent s'ha de realitzar com a màxim en el termini de quinze dies a comptar de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes.

2. La comunicació a què es refereix l'apartat anterior ha d'incloure la documentació corresponent a les mesures socials d'acompanyament que hagi acordat o ofert l'empresa i el pla de recol·locació externa en els casos d'empreses obligades a realitzar-lo.

3. L'empresa ha de remetre a l'autoritat laboral, a més de la informació a què es refereixen els dos apartats anteriors, les actes de les reunions del període de consultes degudament signades per tots els assistents.

4. Transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 1 sense que l'empresari hagi comunicat la decisió d'acomiadament col·lectiu indicada a l'apartat esmentat, es produeix la caducitat del procediment d'acomiadament col·lectiu, fet que impedeix a l'empresari procedir de conformitat amb el que assenyala l'article 14, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment.

5. L'autoritat laboral ha de donar trasllat de la comunicació empresarial a què es refereix l'apartat 1 a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i a l'Administració de la Seguretat Social quan el procediment d'acomiadament col·lectiu inclogui treballadors respecte dels quals s'hagi d'aplicar el que disposa l'article 51.9 de l'Estatut dels treballadors, fent constar en tot cas la data en què l'empresari li ha remès la comunicació.

Article 13. *Prioritat de permanència a l'empresa.*

1. De conformitat amb el que estableixen l'article 51.5 i 68.b) de l'Estatut dels treballadors i l'article 10.3 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres treballadors afectats pel procediment d'acomiadament col·lectiu.

2. La prioritat de permanència afavoreix igualment els treballadors pertanyents a altres col·lectius quan així s'hagi pactat en conveni col·lectiu o a l'acord assolit durant el període de consultes, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.

3. L'empresa ha de justificar en la decisió final d'acomiadament col·lectiu a què es refereix l'article 12 l'afectació dels treballadors amb prioritat de permanència a l'empresa.

Article 14. *Notificació dels acomiadaments.*

1. Després de la comunicació de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu a què es refereix l'article 12, l'empresari pot començar a notificar els acomiadaments de manera individual als treballadors afectats, cosa que ha de realitzar en els termes i les condicions que estableix l'article 53.1 de l'Estatut dels treballadors.

2. En tot cas han d'haver transcorregut com a mínim trenta dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral a què es refereix l'article 2 i la data d'efectes dels acomiadaments.

Article 15. *Accions davant la jurisdicció social.*

1. La impugnació davant la jurisdicció social dels acords i decisions en matèria d'acomiadaments col·lectius es regeix pel que disposa la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

2. En cas d'incompliment empresarial del pagament de les indemnitzacions degudes per l'acomiadament o si hi ha disconformitat respecte de la seva quantia, el treballador, d'acord amb el que disposa l'article 4.2.g) de l'Estatut dels treballadors, pot demandar davant el jutjat social competent el pagament d'aquesta o, si s'escau, l'abonament de les diferències que segons el seu parer puguin existir.

3. Així mateix, l'incompliment de l'obligació establerta sobre el pla de recol·locació externa, així com de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari, pot donar lloc, d'acord amb el que disposa l'article 4.2.g) de l'Estatut dels treballadors, a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors davant la jurisdicció social, sense perjudici de les responsabilitats administratives que escaiguin.

CAPÍTOL II

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

Article 16. *Règim jurídic de la suspensió del contracte de treball i de la reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.*

1. El contracte de treball es pot suspendre per les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció a què es refereix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb el procediment que preveu aquest capítol quan el cessament de l'activitat

que desenvolupava el treballador afecti dies complets, continuats o alterns, durant almenys una jornada ordinària de treball.

2. La jornada de treball es pot reduir per les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció a què es refereix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors d'acord amb el procediment que preveu aquest capítol. S'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.

3. L'abast i durada de les mesures de suspensió dels contractes o de reducció de jornada s'han d'adequar a la situació conjuntural que es pretén superar.

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

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

Article 17. *Iniciació del procediment.*

1. El procediment s'ha d'iniciar per escrit, mitjançant la comunicació de l'obertura del període de consultes dirigida per l'empresari als representants legals dels treballadors amb el contingut especificat a l'apartat següent i que s'ha d'acompanyar, segons la causa al·legada, amb la documentació que estableix l'article següent.

2. La comunicació de l'obertura del període de consultes ha de contenir els aspectes següents:

a) L'especificació de les causes que motiven la suspensió de contractes o la reducció de jornada.

b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada. Quan el procediment afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

c) Nombre i classificació professional dels treballadors utilitzats habitualment l'últim any. Quan el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada afecti més d'un centre de treball, aquesta informació ha d'estar desglossada per centre de treball i, si s'escau, província i comunitat autònoma.

d) Concreció i detall de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.

e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.

La comunicació ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de la suspensió de contractes o reducció de jornada i restants aspectes indicats en aquest apartat.

3. Simultàniament al lliurament de la comunicació als representants legals dels treballadors, l'empresari ha de sol·licitar per escrit d'aquests l'emissió de l'informe a què es refereix l'article 64.5.a) i b) de l'Estatut dels treballadors.

Article 18. *Documentació.*

1. La documentació justificativa que ha d'acompanyar la comunicació de l'obertura del període de consultes és la necessària per acreditar la concurrència de la causa i que es tracta d'una situació conjuntural de l'activitat de l'empresa.

2. En cas que la causa adduïda per l'empresa sigui d'índole econòmica, la documentació exigible és la indicada a l'article 4, amb les particularitats següents:

a) S'ha de limitar a la de l'últim exercici econòmic complet, així com als comptes provisionals del vigent a la presentació de la comunicació per la qual s'inicia el procediment.

b) En cas que la causa adduïda consisteixi en la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes, l'empresari ha d'aportar, a més de la documentació que preveu la lletra a), la documentació fiscal o comptable acreditativa de la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes durant, almenys, els dos trimestres consecutius immediatament anteriors a la data de la comunicació d'inici del procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada, així com la documentació fiscal o comptable acreditativa dels ingressos ordinaris o vendes registrats en els mateixos trimestres de l'any immediatament anterior.

3. Quan l'empresa al·legui causes tècniques, organitzatives o de producció, la documentació presentada per l'empresari ha d'incloure una memòria explicativa de les causes que n'acrediti la concurrència, aportant els informes tècnics oportuns en els termes que assenyalava l'article 5.2.

Article 19. *Comunicació de l'inici del procediment a l'autoritat laboral.*

1. L'empresari ha de fer arribar a l'autoritat laboral simultàniament al seu lliurament als representants legals dels treballadors una còpia de la comunicació a què es refereix l'article 17, així com la documentació que assenyalava l'article 18.

2. Així mateix ha de remetre la informació sobre la composició de la representació dels treballadors, així com de la comissió negociadora del procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada, especificant, en el supòsit que siguin diversos els centres de treball afectats, si la negociació es realitza a nivell global o diferenciada per centres de treball. Igualment ha de remetre informació sobre els centres de treball sense representació unitària i escrit de comunicació a què es refereix l'article 26.4 o, si s'escau, actes relatives a l'atribució de la representació a la comissió esmentada a l'article indicat.

3. Rebuda la comunicació d'iniciació del procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada a què es refereix l'article 17.1, l'autoritat laboral n'ha de donar trasllat, incloent la documentació a què es refereix l'apartat 1 i la informació a què es refereix l'apartat 2, a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, així com a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

4. Si la comunicació d'iniciació del procediment de suspensió de contractes o de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció no reuneix els requisits exigits, l'autoritat laboral ho ha d'advertir a l'empresari, i remetre una còpia de l'escrit als representants dels treballadors i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Si durant el període de consultes la Inspecció de Treball i Seguretat Social observa que la comunicació empresarial no reuneix els requisits exigits, n'ha de donar trasllat a l'autoritat laboral perquè procedeixi de conformitat amb el que disposa el paràgraf anterior.

L'advertència de l'autoritat laboral a què es refereix el paràgraf anterior no suposa la paralització ni la suspensió del procediment.

5. Si l'autoritat laboral que rep la comunicació a què es refereix l'apartat 1 no té competència segons el que disposa l'article 25, n'ha de donar trasllat a l'autoritat laboral que sigui competent, i donar-ne coneixement simultàniament a l'empresari i als representants dels treballadors.

Article 20. *Període de consultes.*

1. El període de consultes té per objecte arribar a un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors sobre les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada. Amb aquesta finalitat, els representants dels treballadors han de disposar des de l'inici d'un període de consultes de la comunicació i documentació preceptiva que estableixen els articles 17 i 18, i les parts han de negociar de bona fe.

2. Quan s'obri el període de consultes s'ha de fixar un calendari de reunions a celebrar dins d'aquest període, que ha de respectar el que estableix aquest article, si bé les parts poden acordar d'una altra manera el nombre de reunions i intervals entre elles.

Llevat que hi hagi pacte en contra, de conformitat amb el que estableix el paràgraf anterior, la primera reunió s'ha de celebrar en un termini no inferior a un dia des de la data del lliurament de la comunicació a què es refereix l'article 19.1.

3. El període de consultes ha de tenir una durada no superior a quinze dies. Llevat que hi hagi pacte en contra, d'acord amb el que disposa l'apartat 2, s'han de celebrar, almenys, dues reunions, separades per un interval no superior a set dies ni inferior a tres.

4. No obstant el que disposen els apartats anteriors, el període de consultes es pot donar per finalitzat en tot cas quan les parts arribin a un acord.

5. De totes les reunions se n'ha d'aixecar acta, que han de signar tots els assistents.

6. Quan finalitzi el període de consultes, l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral competent el resultat. Si s'ha arribat a un acord, n'ha de traslladar a l'autoritat laboral una còpia íntegra. En tot cas, ha de comunicar als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió de contractes o reducció de jornada, actualitzant, si s'escau, els aspectes de la comunicació empresarial a què es refereix l'article 17, en el termini màxim de quinze dies a comptar de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, i adjuntar-hi les actes de les reunions celebrades durant aquest període.

En tot cas, la comunicació ha de preveure el calendari amb els dies concrets de suspensió de contractes o reducció de jornada individualitzats per cada un dels treballadors afectats. En el supòsit de reducció de la jornada, s'ha de determinar el percentatge de disminució temporal, computada sobre la base diària, setmanal, mensual o anual, els períodes concrets en els quals es produeix la reducció així com l'horari de treball afectat per aquesta, durant tot el període a què s'estengui la seva vigència.

7. Transcorregut el termini a què es refereix l'apartat anterior sense que l'empresari hagi comunicat la decisió indicada al dit apartat, es produeix la terminació del procediment per caducitat, fet que impedeix a l'empresari procedir de conformitat amb el que assenyala l'article 23, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment.

8. L'autoritat laboral ha de donar trasllat de la comunicació empresarial a què es refereix l'apartat 6 a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, fent constar en tot cas la data en què l'empresari li ha remès la comunicació.

Article 21. *Actuacions de l'autoritat laboral.*

1. L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes i pot remetre, si s'escau, advertències i recomanacions a les parts que no suposen, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. L'autoritat laboral ha de donar trasllat a les dues parts dels escrits que continguin les advertències o recomanacions, encara que es dirigeixin a una d'elles en particular.

L'empresari ha de respondre per escrit a l'autoritat laboral abans de la finalització del període de consultes sobre les advertències o recomanacions que aquesta li hagi formulat.

2. Els representants dels treballadors poden dirigir en qualsevol fase del procediment observacions a l'autoritat laboral sobre les qüestions que considerin oportunes. L'autoritat laboral, en vista d'aquestes, pot actuar d'acord amb el que indica l'apartat anterior.

Article 22. *Informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*

1. Rebuda la comunicació de l'empresari a què es refereix l'article 20.6, l'autoritat laboral ha de comunicar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la finalització del període de consultes, i donar trasllat, si s'escau, de la còpia de l'acord assolit i, en tot cas, de la decisió empresarial sobre la suspensió de contractes o reducció de jornada.

2. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes, i queda incorporat al procediment. L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha de versar sobre els aspectes de la comunicació empresarial a què es refereix l'article 17.2 i sobre el desenvolupament del període de consultes i ha de seguir en la seva elaboració els criteris que fixa l'article 11.

Article 23. Notificació de les mesures de suspensió o reducció de jornada als treballadors afectats.

Després de la comunicació de la decisió empresarial a què es refereix l'article 20.6, l'empresari pot procedir a notificar individualment als treballadors afectats l'aplicació de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada corresponents, que tenen efectes a partir de la data en què l'empresari hagi comunicat la decisió empresarial esmentada a l'autoritat laboral, llevat que se n'hi prevegi una de posterior.

La notificació individual a cada treballador sobre les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada ha de preveure els dies concrets afectats per les mesures esmentades i, si s'escau, l'horari de treball afectat per la reducció de jornada durant tot el període a què s'estengui la seva vigència.

Article 24. Accions davant la jurisdicció social.

La impugnació davant la jurisdicció social dels acords i decisions en matèria de suspensió de contractes i reducció de jornada es regeix pel que disposa la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

CAPÍTOL III

Disposicions comunes als procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada

Article 25. Autoritat laboral competent.

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

2. En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, té la consideració d'autoritat laboral competent:

a) La Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social:

1r Quan els treballadors afectats exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en el territori de dues o més comunitats autònomes, així com quan prestin serveis en departaments, ens, organismes o entitats enquadrats en l'Administració General de l'Estat.

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

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

c) La delegació del Govern a les ciutats de Ceuta o Melilla respectivament, quan els treballadors afectats pel procediment exerceixin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball ubicats en aquestes ciutats.

d) D'acord amb el que preveu l'article 14 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, quan

els procediments en els casos que estableixen els paràgrafs b) i c) puguin afectar més de dos-cents treballadors o la mesura tingui una transcendència social especial, la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social pot avocar la competència per realitzar les actuacions que li encomana el present Reglament.

3. Quan el procediment afecti treballadors que desenvolupin la seva activitat o estiguin adscrits a centres de treball situats en el territori de dues o més comunitats autònomes, però el 85 per cent, com a mínim, de plantilla de l'empresa radiqui en l'àmbit territorial d'una comunitat autònoma i hi hagi treballadors afectats en aquesta, correspon a l'autoritat laboral competent d'aquesta comunitat autònoma realitzar la totalitat de les actuacions d'intervenció en el procediment. En tot cas, ha de notificar a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social la finalització del període de consultes, traslladant-li la còpia de l'acord que s'hi ha assolit, o en cas de concloure sense acord, la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu.

4. En els casos de procediments amb centres afectats en dues o més comunitats autònomes, l'autoritat laboral competent per intervenir en el procediment segons el que disposa aquest article ha de comunicar la intervenció a les autoritats laborals dels territoris on radiquen els centres de treball.

5. Així mateix, en els procediments en empreses la plantilla de les quals excedeixi els cinc-cents treballadors, l'autoritat laboral de la comunitat autònoma competent ha d'informar del procediment a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

6. El que disposa aquest article s'ha d'aplicar sense perjudici del que disposen els reials decrets corresponents sobre traspàs de funcions i serveis de l'Administració de l'Estat a les comunitats autònomes en matèria laboral.

Article 26. *Interlocució en el període de consultes.*

1. Estan legitimats per intervenir com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes a què es refereix aquest Reglament els representants legals dels treballadors. La intervenció correspon a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.

2. Quan l'empresa tingui diversos centres de treball afectats pel procediment hi ha d'intervenir, de manera preferent, el Comitè Intercentres o l'òrgan de naturalesa similar creat mitjançant la negociació col·lectiva, si per aquesta via tenen atribuïda aquesta funció.

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

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

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

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

b) A una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertany l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu que li és d'aplicació.

4. En qualsevol dels casos que preveu l'apartat 3, la designació de la comissió s'ha de realitzar en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense

que la falta de designació en pugui suposar la paralització. L'empresa ha de comunicar als treballadors la possibilitat d'aquesta designació quan s'obri el període de consultes, si no ho ha fet abans, indicant que la falta de designació no impedeix la continuació del procediment.

5. En el cas que la negociació es realitzi amb una comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat, que poden ser més representatives a nivell autonòmic, i amb independència del fet que l'organització en la qual estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

Article 27. *Comissió negociadora dels procediments.*

1. Les comissions negociadores dels procediments en representació dels treballadors han d'establir a la seva acta de constitució que es constitueixen com a òrgan col·legiat pel que fa a la formació de la seva voluntat i el caràcter vinculant de les seves decisions.

2. Quan el procediment afecti diversos centres de treball s'ha de concretar si la negociació es realitza globalment per a la totalitat dels centres de treball de l'empresa o de manera diferenciada per centres de treball.

Article 28. *Règim d'adopció d'acords en el període de consultes dels procediments.*

1. Els acords en el període de consultes requereixen la conformitat de la majoria dels membres de la comissió negociadora que, en el seu conjunt, representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.

Només es considera acord col·lectiu en el període de consultes aquell que hagi estat adoptat per la representació legal dels treballadors o per la comissió indicada a l'article 26.3.

2. En el cas que la comissió negociadora estigui integrada per representants de diversos centres de treball, per a l'atribució de la majoria a aquesta comissió als efectes del que assenyala l'apartat anterior, s'ha d'aplicar el que decideixi la mateixa comissió negociadora. En el cas que no hi hagi una decisió en aquest aspecte, s'ha de considerar el percentatge de representació que tingui, en cada cas, cada un dels seus integrants.

3. Si el procediment afecta diversos centres de treball i s'han format tantes comissions negociadores com centres afectats, es considera que s'ha assolit acord en el període de consultes únicament en els centres de treball on hi hagi votat a favor la majoria dels membres de la comissió negociadora de cada centre.

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

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

Article 29. *Arxivament de les actuacions per declaració de concurs.*

En cas que l'empresa sigui declarada en situació de concurs abans que l'autoritat laboral rebi la comunicació de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu a què es refereix l'article 12 o de suspensió de contractes o reducció de jornada a què es refereix l'article 20.6, l'autoritat laboral ha d'arxivar les actuacions, i donar-ne trasllat al jutge del concurs, de conformitat amb el que disposa l'article 64.1 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.

CAPÍTOL IV

Extinció de relacions de treball per desaparició de la personalitat jurídica del contractant

Article 30. *Extinció de la personalitat jurídica del contractant.*

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

TÍTOL II

Extinció i suspensió de relacions de treball i reducció de jornada per força major

Article 31. *Procediments de regulació d'ocupació per existència de força major.*

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

L'autoritat laboral competent s'ha de determinar d'acord amb el que estableix l'article 25.

Article 32. *Iniciació.*

El procediment s'inicia mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris, i comunicació simultània als representants legals dels treballadors.

Article 33. *Instrucció i resolució.*

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

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

3. La resolució de l'autoritat laboral s'ha de limitar, si s'escau, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa, a qui correspon la decisió sobre l'extinció dels contractes o l'aplicació de mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada, que tenen efectes des de la data del fet causant de la força major. L'empresa ha de donar trasllat de la decisió esmentada als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

4. En el cas que, instruït el procediment, no s'hagi constatat l'existència de la força major al·legada, es pot iniciar l'oportú procediment d'acomiadament col·lectiu o de suspensió de contractes o reducció de jornada, d'acord amb el que estableix el títol I.

5. Sense perjudici del que assenyala l'apartat anterior, la resolució de l'autoritat laboral que no hagi constatat l'existència de força major per l'empresa pot ser impugnada per l'empresari davant la jurisdicció social.

6. Els treballadors poden impugnar la decisió empresarial sobre l'extinció de contractes o les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada en els termes que estableixen els articles 15 i 24.

TÍTOL III

Normes específiques dels procediments d'acomiadament col·lectiu del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic

CAPÍTOL I

Normativa aplicable

Article 34. *Normativa aplicable als procediments d'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.*

1. Els procediments d'acomiadament col·lectiu que preveu la disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors es regeixen per les normes que conté el present títol.

2. Aquests procediments s'han de desenvolupar en el marc dels mecanismes preventius i correctius que regula la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

3. En els casos d'acomiadament col·lectiu del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que, formant part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, no tinguin la consideració d'administracions públiques en els termes establerts a l'article 3.2 de la norma esmentada, s'entén que concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en els mateixos casos que es descriuen a l'article 1, apartat 2 d'aquest Reglament. Així mateix, el procediment aplicable per als acomiadaments col·lectius en els supòsits a què es refereix aquest apartat és el que conté el títol I.

En els procediments que preveu aquest apartat, i pel que fa a la documentació esmentada a l'article 3.1 d'aquest Reglament, els ens, organismes i entitats a què es refereix el paràgraf anterior han d'indicar, a més, la relació de les causes de l'acomiadament amb els principis continguts a la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, amb les mesures o mecanismes que aquesta preveu o amb els objectius d'estabilitat pressupostària a què es refereix la norma esmentada.

4. En el que no recull aquest títol, i en el que no s'hi oposi, el contradigui o hi sigui incompatible, és aplicable el procediment general que preveu el títol I.

CAPÍTOL II

Procediment d'acomiadament col·lectiu aplicable en les administracions públiques a què es refereix el paràgraf segon de la disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors

Secció 1a Objecte del procediment

Article 35. *Objecte del procediment.*

1. D'acord amb el que estableix l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, l'extinció de contractes de treball del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats a què es refereix l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, fundada en causes econòmiques, tècniques o organitzatives es porta a efecte mitjançant el procediment que estableix aquest capítol en els supòsits en què, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys:

a) Deu treballadors, al departament ministerial, a l'ens o organisme dependent de l'Administració General de l'Estat o que hi estigui vinculat, a la conselleria de les comunitats autònomes o a l'òrgan que aquestes determinin, als ens o organismes que en

depenen o que hi estan vinculats, així com a les entitats de l'Administració local i als ens o organismes que en depenen, que ocupin menys de cent treballadors.

b) El 10 per 100 del nombre de treballadors d'aquests, al departament ministerial, ens o organisme dependent de l'Administració General de l'Estat o que hi estigui vinculat, a la conselleria de les comunitats autònomes o a l'òrgan que aquestes determinin, als ens o organismes que en depenen o que hi estan vinculats, així com a les entitats de l'Administració local i als ens o organismes que en depenen, que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.

c) Trenta treballadors al departament ministerial, a l'ens o organisme dependent de l'Administració General de l'Estat o que hi estigui vinculat, a la conselleria de les comunitats autònomes o a l'òrgan que aquestes determinin, als ens o organismes que en depenen o hi estan vinculats, així com a les entitats de l'Administració local i als ens o organismes que en depenen que ocupin més de tres-cents treballadors.

2. A l'efecte del còmput del nombre de treballadors a què es refereix el present article, s'ha d'incloure la totalitat del personal laboral contractat en l'àmbit corresponent d'acord amb l'Estatut dels treballadors o normativa dictada en desplegament seu.

3. Als efectes de les causes d'aquests acomiadaments a les administracions públiques, entenent com a tals els ens, organismes i entitats a què es refereix l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'entén que concorren causes econòmiques quan s'hi produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Als efectes de determinar l'existència de causes econòmiques, per als subjectes als quals es refereix l'esmentat article 3.2 del Text refós de la Llei de contractes del sector públic s'entén que hi ha insuficiència pressupostària quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Que en l'exercici anterior l'Administració pública en la qual s'integra el departament, òrgan, ens, organisme o entitat hagi presentat una situació de dèficit pressupostari, i

b) Que els crèdits del departament o les transferències, aportacions patrimonials a l'òrgan, ens, organisme o entitat, o els seus crèdits, s'hagin minorat en un 5 per cent en l'exercici corrent o en un 7 per cent en els dos exercicis anteriors.

A aquests efectes, s'han de tenir en compte tant les minoracions efectuades en el pressupost inicial com, respecte de l'exercici en curs, les realitzades en fase d'execució pressupostària.

Article 36. Àmbit del procediment.

L'àmbit del procediment està constituït pel corresponent al del departament ministerial, al de l'ens, organisme o entitat dependent de l'Administració General de l'Estat, i, en el cas de les comunitats autònomes, pel de la conselleria o òrgan que aquestes determinin o per l'ens o organisme que hi està vinculat o en depèn.

En el cas de l'Administració local l'àmbit del procediment és el de l'entitat local corresponent o el dels ens, o organismes o entitats que hi estan vinculats o en depenen.

Secció 2a Iniciació del procediment

Article 37. Comunicació d'inici.

El procediment d'acomiadament col·lectiu s'inicia per escrit mitjançant la comunicació de l'obertura del període de consultes dirigida pel departament, conselleria, entitat local, organisme o entitat de què es tracti, als representants legals dels treballadors en l'àmbit corresponent, així com a l'autoritat laboral i a l'òrgan competent en matèria de funció pública en els termes que recullen els articles 42 i 43 respectivament. A l'escrit, s'hi ha d'adjuntar, segons la causa al·legada, la documentació que estableixen els articles 38, 39 o 40.

Article 38. Documentació comuna a tots els procediments d'acomiadament col·lectiu.

Sigui quina sigui la causa al·legada per als acomiadaments col·lectius, la comunicació d'inici del període de consultes ha de contenir, a més de la documentació especificada a l'article 3, la informació següent:

- a) Memòria explicativa de les causes de l'acomiadament i la seva relació amb els principis que conté la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, amb les mesures o els mecanismes que s'hi preveuen o amb els objectius d'estabilitat pressupostària a què fa referència.
- b) Criteris tinguts en compte en relació amb l'establiment de la prioritat de permanència del personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a l'efecte.

Article 39. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques.

En els acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, les administracions públiques corresponents han d'aportar la documentació justificativa següent:

1. Una memòria explicativa de les causes econòmiques que acreditin la situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents.
2. Els pressupostos dels dos últims exercicis, on constin les despeses de personal i, si s'escau, les modificacions dels crèdits pressupostaris.
3. Certificació del responsable de l'oficina pressupostària o òrgan comptable on consti que concorre la causa d'insuficiència pressupostària de conformitat amb el que preveu l'article 35.
4. Plantilla de personal laboral del departament, conselleria, entitat local, organisme o entitat de què es tracti.
5. El Pla d'ordenació de recursos humans, en cas que aquest s'hagi tramitat.
6. Qualsevol altra documentació que justifiqui la necessitat de la mesura extintiva.

Article 40. Documentació en els acomiadaments col·lectius per causes tècniques o organitzatives.

En els acomiadaments col·lectius per causes tècniques o organitzatives, les administracions públiques corresponents han de presentar una Memòria explicativa que acrediti la concurrència d'aquestes causes, així com la documentació a què es refereix el número 4 i, si s'escau 5 i 6 de l'article anterior.

Article 41. Prioritat de permanència a l'ens, organisme o entitat pública.

1. Té prioritat de permanència a l'ens, organisme o entitat pública afectats pel procediment d'acomiadament el personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu

d'ingrés convocat a l'efecte, quan ho estableixi l'esmentat ens, organisme o entitat pública.

2. La Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques o autoritat equivalent en l'àmbit de les comunitats autònomes pot establir l'aplicació d'aquesta prioritat en els procediments que afectin el personal laboral dels seus àmbits respectius, tot i que el departament, conselleria, organisme o entitat que promogui el procediment no ho hagi previst, si, en vista de l'expedient, entén que és aplicable aquesta prioritat, perquè és adequada a les circumstàncies concurrents, tenint en compte l'ordenació general en matèria de recursos humans i l'interès públic.

3. Pel que fa a la prioritat de permanència a l'ens, organisme o entitat pública afectats pel procediment d'acomiadament, és d'aplicació, igualment, el que preveu l'article 13.

Article 42. *Comunicació de l'inici del procediment a l'autoritat laboral.*

1. El departament, conselleria, entitat local, organisme o entitat que iniciï el procediment ha de fer arribar a l'autoritat laboral simultàniament a la seva comunicació als representants legals dels treballadors una còpia de l'escrit a què es refereix l'article 37, així com la documentació que assenyalen els articles 38, 39 o 40, segons escaigui.

2. Així mateix ha de remetre informació sobre la composició de la representació dels treballadors, així com de la comissió negociadora del procediment d'acomiadament col·lectiu.

3. És d'aplicació a aquest tràmit el que preveuen els apartats 3, 4 i 5 de l'article 6, si bé la documentació a adjuntar a la comunicació d'inici del procediment és la que correspongui als procediments regulats en el present títol.

Article 43. *Comunicació de l'inici del procediment a l'òrgan competent en matèria de funció pública.*

1. El departament, conselleria, entitat local, organisme o entitat ha de comunicar igualment l'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu, en el termini i amb la documentació i informació a la qual es refereix l'article anterior, al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques o autoritat equivalent en l'àmbit de les comunitats autònomes, quan es tracti, respectivament, de procediments que afectin el personal laboral de l'Administració General de l'Estat o les comunitats autònomes.

2. El Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques o autoritat equivalent pot:

a) Acordar l'aplicació de la prioritat a la qual es refereix l'article 41, que té caràcter vinculant en els termes que figurin a l'acord o resolució que es dicti.

b) Emetre informe sobre el procediment, sobre les seves causes i sobre la resta de les circumstàncies que en deriven.

En aquests casos, el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques o autoritat equivalent ha de remetre al departament, conselleria, organisme o entitat promotora del procediment, a la representació dels treballadors i a l'autoritat laboral, abans de la finalització del període de consultes, còpia de la resolució per la qual s'estableixi la prioritat esmentada i, si s'escau, de l'informe emès.

3. El que disposa aquest article no és aplicable en els procediments que afectin el personal laboral de les entitats que integren l'Administració local o els ens o organismes que en depenen.

Article 44. *Desenvolupament del període de consultes.*

1. El període de consultes té per objecte arribar a un acord entre l'ens, organisme o entitat afectats, i els representants dels treballadors sobre les circumstàncies de l'acomiadament col·lectiu. La consulta ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el recurs

a les mesures socials d'acompanyament que conté l'article 8, sempre que siguin compatibles amb la naturalesa i règim jurídic de l'Administració pública de què es tracti.

2. Amb aquesta finalitat, els representants dels treballadors han de disposar, des de l'inici del període de consultes, de la documentació preceptiva que estableixen els articles 38, 39 o 40, segons escaigui, i les parts han de negociar de bona fe.

3. El període de consultes s'ha de desenvolupar de conformitat amb el que preveuen els apartats 2 a 7 de l'article 7. En relació amb el nombre de treballadors a considerar per determinar-ne la durada, cal atènyer-se al que correspongui a l'àmbit del procediment a què es refereix l'article 36, i computar únicament el personal laboral contractat en l'àmbit esmentat d'acord amb l'Estatut dels treballadors o normativa dictada en desplegament seu.

Article 45. *Pla de recol·locació externa.*

Als efectes que preveu l'article 9, el Pla de recol·locació externa, quan sigui procedent segons el nombre de treballadors afectats, ha de ser elaborat pels serveis públics d'ocupació corresponents. La seva elaboració correspon al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el cas d'acomiadaments col·lectius que afectin el personal laboral de l'Administració General de l'Estat o organismes o entitats que en depenen i als serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes corresponents en els altres casos.

El departament, conselleria, entitat local, organisme o entitat ha de presentar, en finalitzar el període de consultes, el pla de recol·locació externa que hagi estat elaborat de conformitat amb el que disposa el paràgraf anterior, i ha de presentar, a l'inici d'aquest, la justificació acreditativa d'haver-se dirigit al servei públic d'ocupació corresponent instant-ne l'elaboració i el contingut previst.

Article 46. *Interlocució durant el període de consultes.*

1. Estan legitimats per intervenir en aquest període de consultes com a interlocutors davant l'òrgan competent del departament, conselleria, ens, organisme o entitat pública afectats els representants legals dels treballadors de l'àmbit corresponent.

2. La intervenció correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal, si s'escau. Si es produeix l'acord, a l'Administració General de l'Estat la interlocució s'ha de canalitzar, en el cas dels departaments ministerials, a través de les subcomissions delegades de la CIVEA en l'àmbit del Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat, o òrgans de naturalesa anàloga a la resta dels convenis col·lectius.

3. Als ens, organismes o entitats públiques en els quals no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors del mateix ens, organisme o entitat pública, o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i els representatius de l'ens, organisme o entitat pública afectat per l'acomiadament i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Secció 3a Finalització del procediment

Article 47. *Comunicació de la decisió d'acomiadament col·lectiu en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i de l'Administració de les comunitats autònomes.*

1. En finalitzar el període de consultes, el departament, conselleria, organisme o entitat de què es tracti n'ha de comunicar el resultat a l'òrgan competent de la seva Administració respectiva, adjuntant-hi, si s'escau, l'acord que proposi subscriure o la decisió que proposi adoptar com a resultat de les consultes, perquè aquest emeti informe sobre el particular.

Aquest informe és vinculant en el cas de l'Administració de l'Estat i en el d'altres administracions públiques en les quals la normativa aplicable prevegi, en l'àmbit de les seves competències respectives, l'obligació d'emetre un informe previ i favorable a l'adopció d'acords, convenis, pactes o instruments similars dels quals es puguin derivar costos o obligacions en matèria de personal al seu servei. Són nul·les de ple dret les decisions o acords que s'assoleixin sense la concurrència del requisit esmentat.

2. En el cas de l'Administració General de l'Estat, la comunicació s'ha d'efectuar al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques a través de les secretaries d'Estat de Pressupostos i Despeses i d'Administracions Públiques. En el cas de les comunitats autònomes la comunicació s'ha d'efectuar a la Direcció General competent.

3. Una vegada obtingut l'informe esmentat a l'apartat 1, s'ha de procedir, si s'escau, a formalitzar l'acord assolit en el termini màxim de deu dies des de la recepció d'aquell, o a adoptar, en el mateix termini, la decisió definitiva que escaigui.

4. El departament, conselleria, organisme o entitat de què es tracti ha de comunicar a l'autoritat laboral competent el resultat del període de consultes. Si s'ha assolit acord, n'ha de traslladar una còpia íntegra a la dita autoritat. En tot cas, ha de comunicar als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament col·lectiu que realitza, actualitzant, si s'escau, els aspectes de la comunicació a què es refereix l'article 37. Entre la documentació remesa, hi ha de figurar l'informe de l'òrgan competent en matèria de funció pública al qual es refereix l'apartat 1, la documentació corresponent a les mesures socials d'acompanyament que hagi acordat o ofert l'Administració i el pla de recol·locació externa en els casos en què sigui procedent pel nombre de treballadors afectats.

5. La comunicació que escaigui s'ha de realitzar en el termini de deu dies a comptar de la data de la formalització de l'acord o, si aquest no s'ha assolit, des de l'adopció de la decisió definitiva a la qual es refereix l'apartat 3.

6. Transcorregut el termini a què es refereix l'apartat anterior sense que l'ens, organisme o entitat pública afectats hagi comunicat la decisió d'acomiadament col·lectiu, es produeix la terminació del procediment d'acomiadament col·lectiu per caducitat, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment.

Article 48. Comunicació de la decisió d'acomiadament col·lectiu en l'àmbit de l'Administració local.

1. En els procediments que afectin el personal laboral de les entitats que integren l'Administració local o els ens o organismes que en depenen, aquests han de comunicar a l'autoritat laboral competent el resultat del període de consultes. Si s'ha assolit acord, n'ha de traslladar una còpia íntegra a l'autoritat esmentada. En tot cas, ha de comunicar als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament col·lectiu que realitza, actualitzant, si s'escau, els aspectes de la comunicació a què es refereix l'article 37. La comunicació que sigui procedent s'ha de realitzar en el termini de quinze dies a comptar de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, acompanyada de la documentació corresponent a les mesures socials d'acompanyament que s'hagin acordat o ofert i el pla de recol·locació externa en els casos en què sigui procedent pel nombre de treballadors afectats.

2. Transcorregut el termini a què es refereix l'apartat anterior sense que l'ens, organisme o entitat pública afectats hagi comunicat la decisió d'acomiadament col·lectiu, es produeix la terminació del procediment d'acomiadament col·lectiu per caducitat, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment.

Disposició addicional primera. Documentació en els procediments per acomiadaments col·lectius que incloguin treballadors de cinquanta anys o més.

Quan en l'acomiadament col·lectiu es donin les circumstàncies que estableix l'apartat 1, lletres a) i b) de la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, sobre

acomiadaments col·lectius que afectin treballadors de cinquanta anys o més en empreses amb beneficis, l'empresa ha d'incloure a la documentació que hagi d'aportar a l'autoritat laboral, a més de la indicada a l'article 6, la documentació següent:

a) La relació dels codis de compte de cotització de l'empresa que inicia el procediment i, si s'escau, de la resta de les empreses que conformen el grup d'empreses, amb menció del nombre de treballadors adscrits a cada una al moment de la comunicació de l'inici del procediment, amb independència del tipus de contracte o de si treballen a jornada completa o a temps parcial.

b) La relació dels contractes de treball que s'hagin extingit en els tres anys immediatament anteriors a la data de la comunicació de l'inici del procediment per iniciativa de l'empresa o empreses pertanyents al mateix grup, en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels previstos a l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors. En tot cas no s'inclouen en aquesta relació els contractes de treball l'extinció dels quals s'hagi produït amb anterioritat al 27 d'abril de 2011.

c) En tot cas, s'hi ha d'incloure la documentació a què es refereixen els apartats 2 i 5 de l'article 4, amb independència de la naturalesa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i del fet que les empreses del grup del qual formi part l'empresa que inicia el procediment tinguin la mateixa activitat, pertanyin al mateix sector d'activitat o tinguin saldos deutors o creditors amb aquesta.

Disposició addicional segona. *Tractament electrònic dels procediments.*

En compliment de l'article 35 de la Llei 11/2007, de 22 de juny, d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, les comunicacions contingudes en els procediments regulats en aquest Reglament es poden realitzar a sol·licitud de l'empresa per mitjans electrònics, i així mateix es poden aportar al procediment còpies digitalitzades de tots els documents.

D'acord amb l'article 27 de l'esmentada Llei 11/2007, de 22 de juny, les comunicacions entre administracions públiques que regulen aquest Reglament s'han d'efectuar preferentment per mitjans electrònics.

Igualment, és a la seu electrònica del ministeri d'Ocupació i Seguretat Social on s'han d'indicar els sistemes o mitjans electrònics que es poden utilitzar per comunicar-se amb l'Administració.

Disposició addicional tercera. *Suspensió del contracte de treball i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.*

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional vint-i-unena de l'Estatut dels treballadors, el que preveu el títol I, capítol II d'aquest Reglament és aplicable a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o diverses administracions públiques i altres organismes públics, sempre que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat.

Als efectes de determinar si una entitat es finança majoritàriament amb ingressos, sigui quina sigui la seva naturalesa, obtinguts com a contrapartida al lliurament de béns o a la prestació de serveis, s'ha de tenir en compte que l'entitat no estigui classificada com a Administració pública en l'inventari d'ens del sector públic estatal, autonòmic o local, de conformitat amb els criteris de comptabilitat nacional, d'acord amb la informació disponible en el portal web del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

En cas que l'entitat no figuri a l'inventari corresponent, l'entitat ha de justificar la presentació davant el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques de la sol·licitud d'inclusió en aquest.

Disposició addicional quarta. *Procediments que afectin personal laboral que presti serveis a l'Administració militar.*

Les competències atribuïdes en aquest Reial decret a la Inspecció de Treball i Seguretat Social s'exerceixen, en els procediments que afectin personal laboral que presti serveis a l'Administració militar, de conformitat amb el que disposa el Reial decret 2205/1980, de 13 de juny, pel qual es regula el treball del personal civil no funcionari en els establiments militars.

Disposició addicional cinquena. *Obligació de dipòsit dels acords assolits en el període de consultes que suposin la inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu.*

Quan a l'acord assolit en el període de consultes s'inclogui la inaplicació del que disposa el conveni col·lectiu en relació amb alguna de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa ha de procedir en tot cas al dipòsit de l'acord d'inaplicació, de conformitat amb el que preveu la disposició addicional quarta del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Disposició transitòria única. *Treballadors computables als efectes de l'exigibilitat del pla de recol·locació externa.*

El que preveu l'article 9.5 respecte al còmput de treballadors els contractes de treball dels quals s'hagin extingit per iniciativa de l'empresa o empreses del mateix grup per motius no inherents a la persona del treballador als efectes de l'obligatorietat d'adjuntar un pla de recol·locació externa a la documentació d'iniciació del procediment s'ha d'aplicar exclusivament respecte d'aquells els contractes de treball dels quals s'hagin extingit a partir de l'entrada en vigor del Reial decret que aprova el present Reglament.