

# Expedientes de Regulación de Empleo

## Documentación a presentar:

### 1. Procedimiento de extinción de contratos de trabajo o despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

El procedimiento se inicia mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas a través de escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la Autoridad Laboral.

El período de consultas tendrá una duración no superior a 30 días naturales en empresas con plantilla de más de 50 trabajadores, y no superior a 15 días naturales en las empresas cuya plantilla no supere los 50 trabajadores.

Junto con la comunicación de la apertura del periodo de consultas se deberá aportar, a la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

#### 1.1. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo (art. 3 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- Impresos oficiales debidamente cumplimentados, con especificación de las causas del despido colectivo.
- Anexos oficiales de trabajadores afectados debidamente cumplimentados, indicando número y clasificación profesional de los mismos, a efectos de su futura remisión al SPEE.  
  
Cuando el procedimiento de despido afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Poder Notarial que acredite la legitimación del representante que formula la comunicación en nombre y representación de la persona jurídica. En el caso de que sea una persona física, D.N.I. de la persona que formula la comunicación.
- Periodo previsto para la realización de los despidos colectivos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- Memoria explicativa de las causas del despido colectivo.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente se deberá informar sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 del Real Decreto 1483/2012 o en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho precepto.
- Solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Plan de recolocación externa para los trabajadores afectados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del RD 1483/2012 cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores.
- Identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevar a cabo las medidas previstas conforme al artículo 8 apartado 2 del RD 1483/2012, de 29 de Octubre.
- Acreditar la entrega de la documentación recogida en los artículos 3, 4 y 5 según la causa alegada, a los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 7 apartado 1 del RD 1483/2012, de 29 de Octubre.

1.2. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas (art. 4 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- Documentación que acredite la situación económica alegada por la empresa, y en particular, se deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, o en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la fecha del inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la mercantil. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el párrafo anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.
- Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación por la que se inicia el procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrada en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, se deberán aportar cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante los dos últimos ejercicios económicos completos, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa referida anteriormente, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

1.3. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción (art. 5 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- Si la causa alegada es de índole técnico, organizativo o de producción, se deberán aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas alegadas.

A la finalización del periodo de consultas, que tendrá una duración no superior a 15/ 30 días naturales el empresario comunicará a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En caso contrario, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión sobre la extinción de los contratos, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 2 del RD 1483/2012, de 29 de Octubre.

Se deberá remitir igualmente, a la Autoridad Laboral, además de la documentación señalada en el párrafo anterior, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

## 2. Procedimientos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:

El procedimiento se inicia mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas a través de escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la Autoridad Laboral.

El periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores tendrá duración no superior a los 15 días naturales.

Junto con la comunicación de la apertura del periodo de consultas se deberá aportar, a la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

### 2.1. Documentación común a todos los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada (art. 17 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- Impresos oficiales debidamente cumplimentados, con especificación de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Anexos oficiales de trabajadores afectados debidamente cumplimentados, indicando número y clasificación profesional de los mismos, a efectos de su futura remisión al SPEE. Cuando el expediente de regulación afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el expediente de regulación afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo, y en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Poder Notarial que acredite la legitimación del representante que formula la comunicación en nombre y representación de la persona jurídica. En el caso de que sea una persona física, D.N.I. de la persona que formula la comunicación.
- Concreción y detalle de la medida de suspensión o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción.
- Memoria explicativa de la causa de la suspensión o reducción de jornada de los contratos.
- Documentación acreditativa de la situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento, especificando en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente se deberá informar sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 del Real Decreto 1483/2012 o en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho precepto.
- Solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Acreditar entrega de la documentación recogida en los artículos 17 y 18.

### 2.2. Documentación en los expedientes de suspensión o reducción de jornada por causas económicas (art. 18 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

- Se deberán aportar las cuentas anuales del último ejercicio económico completo, integradas por balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, o en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales del ejercicio vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la mercantil. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el párrafo anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.
- Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se deberá aportar además de la documentación indicada, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación por la que se inicia el procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, se deberán aportar cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el último ejercicio económico completo, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa referida anteriormente, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

2.3. Documentación en los expedientes de suspensión o reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o de producción (art. 18 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada):

Se deberán aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas alegadas.

A la finalización del periodo de consultas, que tendrá una duración no superior a 15 días naturales el empresario comunicará a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En caso contrario, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión sobre la suspensión de los contratos, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 17 del RD 1483/2012, de 29 de Octubre.

Se deberá remitir igualmente, a la Autoridad Laboral, además de la información señalada en el párrafo anterior, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada, individualizados para cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de jornada se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la

reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

3. Procedimientos de regulación de empleo de extinción, suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor:

El empresario ha de presentar la solicitud acompañada de los medios de prueba necesarios para constatar y acreditar la propia existencia del hecho constitutivo de la fuerza mayor y la simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.