

*REAL DECRETO 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA.*

# I.- ACOMIADAMENT COL·LECTIU

## APLICACIÓ SEGONS NÚMERO TREBALLADORS.

1.- SI EN UN PERÍODE DE 90 DIES AQUESTA EXTINCIÓ AFECTA ALMENYS A:

- a) 10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- b) El 10 per 100 del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors en les empreses que ocupin més de 300 treballadors.

( Es compten la totalitat dels treballadors que prestin serveis en el dia en què s'iniciï el procediment, sigui quina sigui la modalitat contractual utilitzada. Es tindran en compte així mateix qualssevol extinció produïda en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

2.- SI ES TRACTA DE L'EXTINCIÓ DELS CONTRACTES DE TREBALL DE LA TOTALITAT DE LA PLANTILLA DE L'EMPRESA, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan es produeixi com a conseqüència del cessament total de la seva activitat empresarial .

## CAUSES QUE PERMETEN L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU.

CAUSES ECONÒMIQUES : Quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell de ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà 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.

CAUSES TÈCNIQUES :Quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

CAUSES ORGANITZATIVES: Quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o al manera d'organitzar la producció.

CAUSES PRODUCTIVES : Quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

## INICI DEL PROCEDIMENT: COMUNICACIÓ EMPRESARIAL

Escrit de comunicació d'inici del període de consultes segons model article 3 RD + Documentació articles 4 i 5 del RD

Sol·licitud a la RL  
de l'informe de  
l'article 64 ET

Autoritat Laboral  
(acompanyant la copia de la sol·licitud d'informe a la RL i altres informacions )

Representació Legal dels Treballadors (RLT)

## CONTINGUT COMÚ DE LA COMUNICACIÓ

### 1.- CONTINGUT:

- a) Especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament (desglossada per centre de treball i, si escau, província i comunitat autònoma si afecta més d'un centre de treball).
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any. Amb igual desglossament que l'anterior).
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

### 2. DOCUMENTS:

- Memòria explicativa de les causes de l'acomiadament .
- Pla de recol·locació externa (si és empresa de més de 50 treballadors).

# PLA DE RECOL·LOCACIÓ (1)

En empreses de més de 50 treballadors afectats:

- 1.- En la documentació que acompanya la comunicació a l'inici del procediment, ha de constar 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 haurà 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 d'intermediació .

## PLA DE RECOL·LOCACIÓ (2)

### Accions d'intermediació:

- a) Informació de les ofertes de treball existents en altres empreses.
- b) Orientació professional per a la cobertura de llocs de treball en altres empreses.
- c) Formació professional dirigides a la capacitació dels treballadors.
- d) Atenció personalitzada destinades a l'assessorament dels treballadors respecte de tots els aspectes relacionats amb la seva recol·locació.



## PLA RECOL·LOCACIÓ (3)

El contingut del pla de recol·locació podrà ser concretat o ampliat al llarg del període de consultes, tot i que en finalitzar el mateix haurà de presentar la seva redacció definitiva.

# CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES ECONÒMIQUES (1)

## 1.-SI ÉS PER RESULTATS NEGATIUS:

- a) Comptes anuals dels dos últims exercicis econòmics complets auditats (en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories) o declaració de la representació de l'empresa sobre l'exempció de l'auditoria.
- b) Comptes provisionals a l'inici del procediment, signades pels administradors o representants de l'empresa que inicia el procediment

## 2.- Si ÉS PER PREVISIÓ DE PÈRDUES:

A Més de la documentació anterior ha d'informar dels criteris utilitzats per a la seva estimació. Així mateix, haurà 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 el mateix o de qualsevol altre que puguin acreditar aquesta previsió.

## CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES ECONÒMIQUES (2)

3.-SI ÉS PER DISMINUCIÓ PERSISTENT DEL NIVELL D'INGRESSOS O VENDES:

A més de la documentació del punt 1 (resultats negatius) haurà d'aportar:

- 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.
- La documentació fiscal o comptable acreditativa dels ingressos ordinaris o vendes registrats en els mateixos trimestres de l'any immediatament anterior.

# CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES ECONÒMIQUES (3)

## CAS ESPECIAL DEL GRUP EMPRESSES:

A més de la documentació del cas 1:

Comptes anuals i informe de gestió consolidats de la societat dominant del grup degudament auditades dels dos últims exercicis sempre que hi hagi saldos deutors o creditors amb l'empresa que inicia el procediment

o (si no obligació consolidar comptes)

la documentació econòmica de l'empresa que inicia el procediment i la de les altres empreses del grup degudament auditades (en el cas d'empreses obligades a realitzar auditories), sempre que aquestes empreses tinguin el seu 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.

# CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O PRODUCTIVES (1)

APART DEL CONTINGUT COMÚ HA D'AFEGIR:

- 1.- Memòria explicativa de les causes tècniques, organitzatives o de producció que justifiquen l'acomiadament col·lectiu.
- 2.- Informes tècnics que acreditin la concurrència de les causes tècniques (derivades dels canvis, entre altres, en els mitjans i instruments de producció) 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 productives (Derivades dels canvis, entre altres, en la demanda dels productes i serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat).

## CONTINGUT ESPECIFIC DE LA COMUNICACIÓ A LA AUTORITAT LABORAL

APART DE LA MATEIXA DOCUMENTACIÓ QUE A LA RLT I LA COPIA DE LA SOL·LICITUD DE L'INFORME DE L'ARTICLE 64 ET S'HA D'ACOMPANYAR:

- La informació sobre la composició de la representació dels treballadors.
- La composició de la comissió negociadora del procediment d'acomiadament col·lectiu ( especificant, en el supòsit d'afectació a més d'un centre de treball ) si la negociació es realitza a nivell global o diferenciada per centres de treball.
- La informació sobre els centres de treball sense representació unitària i escrit de comunicació de que optin per una representació ad hoc o sindical o, si s'escau, les actes relatives a l'atribució de la representació a una comissió negociadora.

## TRASLLAT DE LA COMUNICACIÓ A INSPECCIÓ DE TREBALL I A L'ENTITAT GESTORA PRESTACIONS DESOCUPACIÓ

REBUDA LA COMUNICACIÓ D'INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU L'AUTORITAT LABORAL HA DE TRASLLADAR-LA, INCLOENT LA DOCUMENTACIÓ I LA INFORMACIÓ APORTADA PER L'EMPRESA

A LA ENTITAT GESTORA DE LES PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ

A LA INSPECCIÓ DE TREBALL I  
SEGURETAT SOCIAL

INFORME

## OBLIGACIÓ D'ADVERTIMENT DE DEFECTES.

1.- Si la comunicació d'iniciació del procediment d'acomiadament col·lectiu no reünís els requisits exigits, l'autoritat laboral ho advertirà així a l'empresari, especificant els mateixos, i remetent còpia de l'escrit als representants dels treballadors i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2.- Si durant el període de consultes la Inspecció de Treball i Seguretat Social observés que la comunicació empresarial no reuneix els requisits exigits, ho ha de comunicar, abans de la finalització d'aquell, a l'autoritat laboral perquè sigui procedent de conformitat amb el que disposa el paràgraf anterior.

L'advertència de l'autoritat laboral no suposarà la paralització ni la suspensió del procediment.



# PERÍODE DE CONSULTES : RLT (1)

## AMB QUI S'HA DE FER EL PERÍODE DE CONSULTES?:

- 1.- PRIORITAT DE 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.
- 2.- Cas d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa: Procediment específic nomenament.

## PERÍODE DE CONSULTES : RLT (2)

Cas que l'empresa tingui diversos centres de treball afectats pel procediment: intervindrà, de manera preferent, el Comitè Intercentres o l'òrgan de naturalesa similar creat mitjançant la negociació col·lectiva, si per aquesta via té atribuïda aquesta funció.

## PERÍODE DE CONSULTES : ABSÈNCIA RLT

ELS TREBALLADORS PODRAN OPTAR PER ATRIBUIR LA SEVA REPRESENTACIÓ:

- a) A una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament. (Es possible que els RLT d'un centre de treball de la mateixa empresa puguin ser designats pels treballadors d'un altre centre sense RLT).
- b) A una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertany l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a aquesta. (En aquest cas l'empresari pot delegar també en les organitzacions empresarials del sector).

La designació de la comissió s'ha de fer en un termini de 5 dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització. L'empresa ha de comunicar als treballadors la possibilitat d'aquesta designació a l'obertura del període de consultes, si no ho hagués fet abans, indicant que la manca de designació no impedirà la continuació del procediment.

## COMISSIÓ NEGOCIADORA (1)

1. Les comissions negociadores dels procediments en representació dels treballadors han d'establir en la seva ACTA DE CONSTITUCIÓ que es constitueixen com a òrgan col·legiat 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 la empresa o de manera diferenciada per centres de treball.

## COMISSIÓ NEGOCIADORA (2)

- 1.- Els acords en el període de consultes requeriran la conformitat de la majoria dels membres de la comissió negociadora que, en conjunt, representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.
- 2.- En el cas que la comissió negociadora estigui integrada per representants de diversos centres de treball, per l'atribució de la majoria a aquesta comissió s'aplicarà el que decideixi la pròpia comissió negociadora. En el cas que no hi hagi una decisió sobre això, es considera el percentatge de representació que tingui, en cada cas, cadascun dels seus integrants.
- 3.- Si el procediment afecta diversos centres de treball i s'hagin format tantes comissions negociadores com centres afectats, es considerarà que s'ha assolit acord en el període de consultes únicament en els centres de treball on hagi votat a favor del mateix la majoria dels membres de la comissió negociadora de cada centre.

# CONTINGUT PERÍODE CONSULTES

Com a mínim, ha de versar sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les 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.

## MESURES PER EVITAR O REDUIR ELS ACOMIADAMENTS:

- 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 o geogràfica dels treballadors.
- c) Modificacions substancials de condicions de treball dels treballadors.
- d) Inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu.
- e) Accions de formació o reciclatge professional dels treballadors que puguin contribuir a la continuïtat del projecte empresarial.
- f) Qualsevol altra mesura organitzativa, tècnica o de producció dirigida a reduir el nombre de treballadors afectat

## MESURES PER ATENUAR ELS EFECTES DE L'ACOMIADAMENT

- a) El dret de reingrés preferent en les vacants d'aquest o similar grup professional que es produeixin en l'empresa dins el termini que s'estipuli.
- b) La recol·locació externa dels treballadors a través d'empreses de recol·locació autoritzades.
- 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.
- e) Mesures compensatòries de les despeses derivades de la mobilitat geogràfica.
- f) Mesures compensatòries de les diferències salarials amb una nova feina



## POSSIBILITAT ARBITRATGE O MEDIACIÓ

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per al període esmentat.

## ACTUACIONS EN PERÍODE CONSULTES

- 1.- Fer Acta de totes les reunions: Fixar les posicions de les parts i els arguments.
- 2.- Per acreditar Bona fe en la negociació: modificar postures.
- 3.- S'ha de fixar el calendari de reunions. La primera reunió, excepte pacte, s'ha de fer després de 3 dies de l'entrega documentació.

# DURADA PERÍODE CONSULTES

En empreses de menys de 50 treballadors: Període consultes menor de 15 dies. S'han de fer, salvo pacte en contra, com a mínim 2 reunions separades com a mínim 3 dies i com a màxim 6 dies.

En empreses de 50 o més treballadors: Període de consultes menys de 30 dies. S'han de fer com a mínim 3 reunions separades com a mínim 4 dies i com a màxim 9 dies.

## PAPER DE L'AUTORITAT LABORAL DURANT EL PERÍODE DE CONSULTES?:

- 1.- Vetllar per l'efectivitat del període de consultes ; pot remetre advertències i recomanacions a les parts que no suposen, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment.
- 2.- A petició conjunta de les parts, fer les actuacions de mediació que siguin convenients
- 3.- A petició de qualsevol de les parts o a iniciativa pròpia: funcions d'assistència.

# PAPER DE INSPECCIÓ DE TREBALL?:

Fer un Informe (abans 15 dies) una vegada l'empresari adopta la decisió extintiva sobre:

- Desenvolupament del període de consultes.
- Acreditació de la causa amb la documentació presentada.
- Criteris de designació dels (no discriminació).
- Absència de dolo o frau o que no s'ha fet per obtenir prestacions indegudes.
- Adequació de les mesures socials
- Comprovació que les empreses obligades han presentat el pla de recol·locació externa.

# DECISIÓ FINAL DE L'EMPRESARI

Finalitzat el període de consultes l'empresari comunica la seva decisió ABANS DE 15 DIES ( a comptar de la data de l'última reunió del període de consultes) :

- a) A l'Autoritat laboral. Si ha arribat a un Acord aporta còpia integral laboral competent el resultat. En tot cas aportarà còpia de les Actes de les reunions
- b) Als RLT actualitzat els extrems de la comunicació inicial

La comunicació inclourà la documentació corresponent a les mesures socials d'acompanyament que s'hagin acordat o ofert per l'empresa i el Pla de recol·locació externa ( en els casos d'empreses obligades a realitzar)

TRANSCORREGUTS ELS 15 DIES ES PRODUIRÀ LA CADUCITAT DEL PROCEDIMENT  
(sense perjudici de que pot iniciar un nou procediment d'acomiadament)

# CRITERIS DE PRIORITAT

- Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa.
- En conveni col·lectiu es poden pactar altres criteris de prioritat de permanència pactat en conveni col·lectiu o en l'acord assolit durant el període de consultes (treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat)
- L'empresa ha de justificar en la decisió final d'acomiadament col·lectiu l'afectació dels treballadors amb prioritat de permanència a la empresa.

# NOTIFICACIÓ ALS AFECTATS

Després de la comunicació de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu a l'Autoritat Laboral i als RLT l'empresari podrà començar a notificar els acomiadaments de manera individual als treballadors afectats, el que haurà de realitzar en els termes i condicions que estableix l'article 53.1 de l'Estatut dels Treballadors.

En tot cas han d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes dels acomiadaments.



## **AFECTACIÓ A DETERMINATS COL·LECTIUS**

SI AFECTA TREBALLADORS > 55 ANYS NO MUTUALISTES:  
CONVENI ESPECIAL

SI AFECTA > 50 ANYS: APORTACIÓ ECONÒMICA AL  
TRESOR PÚBLIC (EN EMPRESES DE > 100 TREB. I AMB  
BENEFICIS)

II.- PROCEDIMENT DE SUSPENSÍÓ DEL  
CONTRACTE DE TREBALL I REDUCCIÓ DE  
JORNADA PER CAUSES  
ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES,  
ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ

# RÈGIM JURÍDIC (1)

1. Les causes de suspensió són las de l'article 47 de l'Estatut (causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció )sempre que el cessament de la activitat que desenvolupava el treballador afecti dies complets, continuats o alterns, durant almenys una jornada ordinària de treball.
2. La jornada de treball podrà reduir-se per les causes de l'article 47 de l'Estatut. S'entendrà 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.

## RÈGIM JURÍDIC (2)

3. L'abast i durada de les mesures de suspensió dels contractes o de reducció de jornada s'adequaran a la situació conjuntural que es pretén superar.
4. L'adopció de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada no generarà dret a cap indemnització a favor dels treballadors afectats.
5. Durant les suspensions de contractes de treball o les reduccions de jornada es promourà el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional de els treballadors afectats tinguin per objecte augmentar la polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.

## INICI DEL PROCEDIMENT: COMUNICACIÓ EMPRESARIAL

Escrit de comunicació d'inici del període de consultes segons model article 17 RD + Documentació articles 18 i 19 del RD

Sol·licitud a la RLT de l'informe de l'article 64 ET

Autoritat Laboral  
(acompanyant la copia de la sol·licitud d'informe a la RLT i altres informacions )

Representació Legal dels Treballadors (RLT)

## CONTINGUT COMÚ DE LA COMUNICACIÓ

### 1.- CONTINGUT:

- a) Especificació de les causes de la suspensió o reducció de jornada.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament (desglossada per centre de treball i, si escau, província i comunitat autònoma si afecta més d'un centre de treball).
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any. Amb igual desglossament que l'anterior).
- d) Concreció i detall de les mesures de suspensió o reducció de jornada.
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

### 2. DOCUMENTS:

- Memòria explicativa de les causes de suspensió o reducció.

## CONTINGUT COMUNICACIÓ SEGONS CAUSA

LA MATEIXA QUE EN EL CAS DE L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU AMB ALGUNES ESPECIFICITATS.

1. La documentació justificativa ha d'acreditar la concurrència de la causa i que es tracta d'una situació conjuntural de l'activitat de l'empresa.
2. En el cas que la causa adduïda per l'empresa sigui d'índole econòmica la documentació exigible :
  - a) Es limitarà 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, s' haurà 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 de 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 s'al·leguin per l'empresa causes tècniques, organitzatives o de producció, la documentació inclourà una memòria explicativa de les causes que acrediti la concurrència de les mateixes, aportant els informes tècnics oportuns.

## TRASLLAT DE LA COMUNICACIÓ A INSPECCIÓ DE TREBALL I A L'ENTITAT GESTORA PRESTACIONS DESOCUPACIÓ

REBUDA LA COMUNICACIÓ D'INICIACIÓ DEL PROCEDIMENT L'AUTORITAT LABORAL HA DE TRASLLADAR-LA, INCLOENT LA DOCUMENTACIÓ I LA INFORMACIÓ APORTADA PER L'EMPRESA

A LA ENTITAT GESTORA DE LES PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ

A LA INSPECCIÓ DE TREBALL I  
SEGURETAT SOCIAL

INFORME



**ADVERTIMENT DE DEFECTES; PAPER AUTORITAT  
LABORAL I INSPECCIÓ TREBALL; COMPOSICIÓ RL.T.**

**MATEIXOS CRITERIS QUE EN EL CAS DE  
L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU.**

# PERÍODE CONSULTES

## MATEIXOS CRITERIS AMB ALGUNA PECULIARITAT:

- Llevat de pacte en contra, la primera reunió es celebrarà en un termini no inferior a 1 dia des de la data del lliurament de la comunicació.
- El període de consultes tindrà una durada no superior a 15 dies.
- Excepte pacte en contra s'han de realitzar al menys, 2 reunions, separades per un interval no superior a 7 dies ni inferior a 3.

# DECISIÓ FINAL DE L'EMPRESARI

Finalitzat el període de consultes l'empresari comunica la seva decisió ABANS DE 15 DIES ( a comptar de la data de l'última reunió del període de consultes) :

- a) A l'Autoritat laboral. Si ha arribat a un Acord aporta còpia íntegra. En tot cas aportarà còpia de les Actes de les reunions
- b) Als RLT actualitzat els extrems de la comunicació inicial

En tot cas, la comunicació haurà de contemplar 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, es determinarà el percentatge de disminució temporal, els períodes concrets en què es produirà la reducció així com l'horari de treball afectat per la mateixa, durant tot el període que s'estengui la seva vigència.

TRANSCORREGUTS ELS 15 DIES ES PRODUIRÀ LA CADUCITAT DEL PROCEDIMENT

# COMUNICACIÓ ALS AFECTATS

Després de la comunicació de la decisió empresarial a L'Autoritat Laboral i a la RLT l'empresari podrà procedir a notificar individualment als treballadors afectats la aplicació de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada corresponents, que tindran efecte a partir de la data en què l'empresari hagi comunicat l'esmentada decisió empresarial a l'autoritat laboral, llevat que es contempli una posterior.

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

III.- CONCEPTE D'AUTORITAT LABORAL  
(COMÚ A L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU i al  
PROCEDIMENT DE SUSPENSÍÓ DEL  
CONTRACTE DE TREBALL I REDUCCIÓ DE  
JORNADA)

# AUTORITAT LABORAL (1)

- 1.- En l'àmbit de les CC.AA, quan el procediment afecti treballadors que desenvolupin la seva activitat o que estiguin adscrits a centres de treball ubicats en la seva totalitat dins el territori d'una CC.AA, tindrà la consideració d'autoritat laboral competent, l'òrgan que determini la CC.AA,
- 2.- El RD regula els òrgans competents de la Administració Central (article 25).

## AUTORITAT LABORAL (2)

3.-Quan el procediment afecti treballadors de centres de treball situats en el territori de dos o més CC.AA però el 85 per cent, com a mínim, de plantilla de l'empresa radiqui en una CC.AA i hi hagi treballadors afectats en la mateixa, correspon a l'autoritat laboral competent d'aquesta CC.AA realitzar la totalitat de les actuacions d'intervenció en el procediment notificant a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social la finalització del període de consultes i traslladant-li la còpia de l'acord assolit en el mateix, o en cas de concloure aquest sense acord, la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu.

## AUTORITAT LABORAL (3)

4. En els casos de procediments amb centres afectats en dues o més CC.AA, l'autoritat laboral competent per intervenir en el procediment ha de comunicar aquesta intervenció a les autoritats laborals de els territoris on radiquen aquests centres de treball.
5. En els procediments en empreses en que la plantilla excedeixi de 500 treballadors, l'autoritat laboral de la CC.AA competent ha d'informar del procediment a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri de Treball i Seguretat Social.



## IV.- EXTINCIÓ DE RELACIONS DE TREBALL PER DESAPARICIÓ DE LA PERSONALITAT JURÍDICA DEL CONTRACTANT.

# DESAPARICIÓ DE LA PERSONALITAT JURÍDICA DE L'EMPRESARI

S'APLICA EL PROCEDIMENT ESTABLERT PER L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU INCLOSES LES DISPOSICIONS RELATIVES A LES MESURES SOCIALS D'ACOMPANYAMENT I AL PLA DE RECOL·LOCACIÓ EXTERNA.

# V.-EXTINCIÓ I SUSPENSIO DE RELACIONS DE TREBALL I REDUCCIÓ DE JORNADA PER FORÇA MAJOR

## PECULIARITATS DEL PROCEDIMENT (1)

1. L'existència de força major com a causa motivadora de l'extinció i suspensió dels contractes de treball o de la reducció de jornada, l'ha de constatar la autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats.
2. El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris, i simultània comunicació als representants legals dels treballadors

## PECULIARITATS DEL PROCEDIMENT (2)

3.- El Procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa dirigida l'autoritat laboral acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris, i simultània comunicació als RLT.

4.-En el 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 la empresa en la seva sol·licitud, es donarà a aquesta i als RLT un tràmit d'audiència, que s'ha de fer en el termini d'un dia.

## PECULIARITATS DEL PROCEDIMENT (3)

5.- La resolució de l'autoritat laboral s'ha de limitar a constatar la existència de la força major, corresponent a l'empresa 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.

6.-L'empresa ha de traslladar aquesta decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

VI.-NORMES ESPECÍFIQUES DELS  
PROCEDIMENTS D'ACOMIADAMENT  
COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL AL  
SERVEI DELS ENS, ORGANISMES I ENTITATS  
QUE FORMEN PART DEL SECTOR PÚBLIC

## ÀMBIT D'APLICACIÓ (1)

HEM DE DIFERENCIAR ENTRE:

1.- Personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que, FORMANT PART DEL SECTOR PÚBLIC (article 3.1 del TR de la Llei de Contractes del sector públic (R.D.Leg. 3/2011, de 14 de novembre)) NO TENEN LA CONSIDERACIÓ D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES (en els termes que estableix l'article 3.2 d'aquesta norma).....S'APLICA EL RÈGIM GENERAL DE L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU TANT PER DETERMINAR SI TENIM CAUSA ECONÒMICA, TÈCNICA, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ COM PEL QUE FA AL PROCEDIMENT APLICABLE.

2.- Personal laboral al servei d'ens, organismes i entitats que FORMANT PART del Sector públic SI TENEN la consideració d'Administració Pública...S'APLICA AQUEST PROCEDIMENT ESPECÍFIC.



## ÀMBIT D'APLICACIÓ (2)

Ens, organismes i entitats que, FORMANT PART DEL SECTOR PÚBLIC TENEN LA CONSIDERACIÓ DE ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES ( Son ALS ÚNICS QUE S'APLICA EL PROCEDIMENT ESPECIAL i no el règim general de l'acomiadament col·lectiu) son:

- L'Administració General de l'Estat, les Administracions de les CC.AA i les entitats que integren l'Administració local.
- Les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social.
- Els organismes autònoms.
- Les universitats públiques.
- Les entitats de dret públic que, amb independència funcional o amb una especial autonomia reconeguda per la Llei, tinguin atribuïdes funcions de regulació o control de caràcter extern sobre un determinat sector o activitat.

|....

## ÀMBIT D'APLICACIÓ (3)

- Les entitats de dret públic vinculades a una o diverses administracions públiques o que en depenen que compleixin alguna de les característiques següents:
  - 1. Que la seva activitat principal no consisteixi en la producció en règim de mercat de béns i serveis destinats al consum individual o col·lectiu, o que efectuïn operacions de redistribució de la renda i de la riquesa nacional, en tot cas sense ànim de lucre, o
  - 2. Que no es financin majoritàriament amb ingressos, sigui quina sigui la seva naturalesa, obtinguts com a contrapartida al lliurament de béns o a la prestació de serveis.

Tanmateix, no tenen la consideració d'administracions públiques les entitats públiques empresarials estatals i els organismes assimilats dependents de les CC.AA i entitats locals

## ÀMBIT D'APLICACIÓ (4)

Els consorcis, fundacions o societats públiques que són sector públic (per complir els requisits de l'article 3.1 de la Llei de Contractes de l'Estat (\*)) però que NO poden ser considerats Administracions públiques (per no reunir els requisits de la diapositiva anterior) NO aplicaran aquest procediment especial i es regiran pel procediment general....LES FUNDACIONS O CONSORCIS SANITARIS DE SALUT NO TENEN CARACTER D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA I APLIQUEN EL PROCEDIMENT GENERAL.

(\* )Les societats mercantils amb participació, directa o indirecta, en el capital social d'entitats del sector públic superior al 50%.; Els consorcis dotats de personalitat jurídica pròpia a què es refereixen l'article 6.5 de la LRJAP i PAC i la legislació de règim local.; Les fundacions que es constitueixin amb una aportació majoritària, directa o indirecta, d'una o diverses entitats integrades al sector públic, o que el patrimoni fundacional, amb un caràcter de permanència, estigui format en més d'un 50% per béns o drets aportats o cedits per aquestes entitats.

## APLICACIÓ SEGONS NÚMERO TREBALLADORS.

SI EN UN PERÍODE DE 90 DIES AQUESTA EXTINCIÓ AFECTA ALMENYS A:

- a) 10 treballadors, en l'ens o organisme dependent de l'Administració General de l'Estat, CC.AA o entitat local si ocupa menys de 100 treballadors.
- b) El 10 per 100 del nombre de treballadors si ocupa entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors si ocupa més de 300 treballadors.

(Es compten la totalitat dels treballadors que prestin serveis en el dia en què s'iniciï el procediment, sigui quina sigui la modalitat contractual utilitzada.

## CAUSES QUE PERMETEN L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU (1).

CAUSES ECONÒMIQUES : Quan es produeixi en les mateixes una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

Existirà insuficiència pressupostària quan concorrin les circumstàncies:

- a) Que en l'exercici anterior l'Administració pública en la qual s'integra el Departament, òrgan, ens, organisme o entitat hagués 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, es tindran en compte tant les minoracions efectuades al Pressupost inicial com, respecte de l'exercici en curs, les realitzades en fase de execució pressupostària.

## CAUSES QUE PERMETEN L'ACOMIADAMENT COL·LECTIU (2).

CAUSES TÈCNIQUES : Quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de prestació del servei públic de què es tracti .

CAUSES ORGANITZATIVES: Quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic

CAUSES PRODUCTIVES : NO ES CONTEMPLA.

## ÀMBIT DEL PROCEDIMENT

L'àmbit del procediment vindrà constituït pel corresponent al del Departament ministerial, al de l'ens, organisme o entitat dependent de la General de l'Estat, i, en el cas de les CC.AA, pel de la Conselleria o òrgan que aquestes determinin o per l'ens o organisme vinculat o dependent d'elles.

En el cas de l'Administració Local l'àmbit del procediment serà el de la corresponent entitat local o el dels ens, o organismes o entitats vinculats o depenen.

## INICI DEL PROCEDIMENT: COMUNICACIÓ

Escrit de comunicació d'inici del període de consultes segons model article 42 i 43 RD + Documentació articles 38,39 i 40 del RD (\*)

Òrgan competent en matèria de Funció Pública excepte si afecta a Administració o ens locals

Autoritat Laboral informant de la composició RLT i de la Comissió negociadora

Representació Legal dels Treballadors (RLT)

(\*) Escrit del Departament, Conselleria, Entitat Local, organisme o entitat de què es tracti



# CONTINGUT COMÚ DE LA COMUNICACIÓ

## 1.- CONTINGUT:

- a) Especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament (desglossada per centre de treball i, si escau, província i comunitat autònoma si afecta més d'un centre de treball).
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any. Amb igual desglossament que l'anterior).
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

## 2.-DOCUMENTS:

- a) Memòria explicativa de les causes de l'acomiadament i la seva relació amb els principis continguts en la Llei Orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i Sostenibilitat Financera, amb les mesures o mecanismes previstos en la mateixa 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

## CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES ECONÒMIQUES

1. Memòria explicativa de les causes econòmiques que acreditin la situació de 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 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.
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.

# CONTINGUT COMUNICACIÓ PER CAUSES TÈCNIQUES O ORGANITZATIVES

## APART DEL CONTINGUT COMÚ HA D'AFEGIR:

- 1.- Memòria explicativa de les causes tècniques o organitzatives que justifiquen l'acomiadament col·lectiu.
- 2.- Plantilla de personal laboral del Departament, Conselleria, entitat local, organisme o entitat de què es tracti.
3. El Pla d'Ordenació de Recursos Humans, en cas que aquest s'hagi tramitat.
4. Qualsevol altra documentació que justifiqui la necessitat de la mesura extintiva.

## PRIORITAT DE PERSONAL FIX I RLT

Tindrà prioritat de permanència en l'ens, organisme o entitat pública afectats pel procediment d'acomiadament, el personal laboral fix que haja adquirit aquesta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través de un procediment selectiu d'ingrés convocat a aquest efecte, quan així ho estableixi aquest ens, organisme o entitat pública.

També tindran prioritat els RLT i altres col·lectius que es puguin determinar per conveni o negociació en el període de consultes.

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

## INTERVENCIÓ DEPARTAMENT FUNCIÓ PÚBLICA

El Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques o autoritat equivalent, podrà:

- a) Acordar l'aplicació de la prioritat a què es refereix l'article 41, que tindrà caràcter vinculant.
- b) Emetre informe sobre el procediment, sobre les seves causes i sobre la resta de les circumstàncies derivades d'aquest.

**NO és aplicable en els procediments que afectin el personal laboral de les entitats que integren l'Administració local o als ens o organismes que en depenen.**

## PERÍODE DE CONSULTES

### S'APLIQUEN ELS CRITERIS DEL PROCEDIMENT GENERAL

La consulta ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a les mesures socials d'acompanyament del procediment general sempre que siguin compatibles amb la naturalesa i règim jurídic de l'Administració Pública de que es tracti.

## PLA DE RECOL·LOCACIÓ EXTERNA

El Pla de recol·locació externa, quan sigui necessari segons el nombre de treballadors afectats, serà elaborat pels corresponents Serveis Públics d'Ocupació. 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 dependents d'ella i als serveis públics d'ocupació de les corresponents CC.AA en els altres casos.

El Departament, Conselleria, entitat local, organisme o entitat haurà de presentar, en finalitzar el període de consultes el pla de recol·locació externa havent de presentar, a l'inici del mateix, la justificació acreditativa d'haver-se dirigit al corresponent Servei Públic d'Ocupació instant la seua elaboració i el contingut previst per a aquest.

## INTERLOCUCIÓ DURANT EL PERÍODE DE CONSULTES

- 1.- Correspon a la RLT.
- 2.- Preferentment 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 escau.
- 3.- En cas d'absència de RLT, els treballadors podran 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 propi ens, organisme o entitat pública, o 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 estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació als mateixos.



## COMUNICACIÓ DECISIÓ EN ADM. ESTAT I CC.AA (1)

- 1.- El Departament, Conselleria, organisme o entitat de què es tracti comunicarà a l'òrgan competent de la respectiva Administració, el resultat, acompanyant, si és el cas, l'acord que proposi subscriure o la decisió que proposi adoptar com a resultat d'aquestes consultes, per emetre informe.
- 2.-Aquest informe és vinculant en cas de l'Administració de l'Estat i en el de altres CC.AA en les que la normativa aplicable prevegi, en l'àmbit de les seves respectives competències, l'obligació d'emetre un informe previ i favorable a l'adopció d'acords, convenis, pactes o instruments similars dels que puguin derivar costos o obligacions en matèria de personal al seu servei. Seran nul·les de ple dret, les decisions o acords que se subscriuguin sense la concurrència d'aquest requisit.

## COMUNICACIÓ DECISIÓ EN ADM. ESTAT I CC.AA (2)

3. En el cas de l'Administració General de l'Estat, la comunicació s'efectuarà al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques a través de les secretaries de Estat de Pressupostos i Despeses i d'Administracions Públiques. En el cas de les Comunitats Autònomes aquesta comunicació s'efectuarà a la Direcció General competent.
4. Un cop obtingut l'informe es procedirà, si cas, a formalitzar l'acord assolit **EN EL TERMINI MÀXIM DE 10 DIES** des de la recepció d'aquell, o adoptar, en el mateix termini, la decisió definitiva que sigui procedent.

## COMUNICACIÓ DECISIÓ EN ADM. ESTAT I CC.AA (3)

5. El Departament, Conselleria, organisme o entitat de què es tracti comunicarà a l'autoritat laboral competent el resultat del període de consultes. Si s'hagués assolit acord, aportarà còpia íntegra. En tot cas, comunicarà als RLT i a l'autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament col·lectiu que realitza, actualitzant, si s'escau, els extrems de la comunicació inicial.

6.- Entre la documentació remesa, haurà d'estar:

- a) L'informe de l'òrgan competent en matèria de funció pública.
- b) La documentació corresponent a les mesures socials d'acompanyament que s'hagin acordat o ofert per l'Administració .
- c) El pla de recol·locació externa en els casos en què sigui procedent pel nombre de treballadors afectats.

## COMUNICACIÓ DECISIÓ EN ADM. ESTAT I CC.AA (4)

7.- La comunicació que procedeixi es realitzarà en el TERMINI DE DEU DIES a comptar de la data de la formalització de l'acord o, si aquest no s'hagués aconseguit, des de la adopció de la decisió definitiva.

8. Transcorreguts AQUESTS 10 DIES sense que l'ens, organisme o entitat pública afectats hagi comunicat la decisió d'acomiadament col·lectiu, ES PRODUIRÀ LA TERMINACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACOMIADAMENT COL·LECTIU PER CADUCITAT, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment

## COMUNICACIÓ DECISIÓ EN ADMINISTRACIÓ LOCAL

- 1.- Si s'arriba a un acord es donarà còpia íntegra a la Autoritat Laboral.
- 2.- En tot cas comunicarà als RLT i a l'Autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament actualitzant, si s'escau, els extrems de la comunicació inicial.
- 3.- La comunicació que procedeixi es realitzarà en el termini de 15 dies a comptar de la data de l'última reunió celebrada al 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.
- 4.- Transcorregut els 15 dies sense que s'hagi comunicat la decisió d'acomiadament es produirà la terminació del procediment d'acomiadament col·lectiu per caducitat, sense perjudici, si s'escau, de la possibilitat d'iniciar un nou procediment.

VII.-SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL  
I REDUCCIÓ DE JORNADA  
PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES,  
ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ EN EL  
SECTOR PÚBLIC.

## ENTITATS QUE ES FINANCIN MAJORITÀRIAMENT AMB INGRESSOS OBTINGUTS COM A CONTRAPARTIDA D'OPERACIONS REALITZADES EN EL MERCAT

El procediment general 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.

Per tal 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 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 al portal web del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. En cas que l'entitat no figuri en el corresponent inventari, haurà justificar per l'entitat la presentació davant del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques de la sol·licitud d'inclusió en el mateix.

## VIII.-CONSIDERACIONS A TOTS ELS PROCEDIMENTS



## **DOCUMENTACIÓ EN ELS PROCEDIMENTS PER ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS QUE INCLOGUIN TREBALLADORS DE CINQUANTA O MÉS ANYS EN EMPRESES AMB BENEFICIS (1)**

L'empresa ha d'incloure en la documentació que ha d'aportar a l'Autoritat laboral, 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 de empreses, amb menció del nombre de treballadors adscrits a cadascuna d'ells al moment de la comunicació de l'inici del procediment, amb independència del tipus de contracte o que treballin 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 de altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels previstos en el article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas no s'inclouran en aquesta relació dels contractes de treball la extinció s'hagi produït amb anterioritat al 27 d'abril de 2011.

## **DOCUMENTACIÓ EN ELS PROCEDIMENTS PER ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS QUE INCLOGUIN TREBALLADORS DE CINQUANTA O MÉS ANYS EN EMPRESES AMB BENEFICIS (2)**

c) En tot cas, s'inclourà la documentació a què es refereixen els apartats 2 i 5 de l'article 4 (documentació econòmica respecte al grup d'empresa), amb independència de la naturalesa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i 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