

**COMUNICACIÓN / SOLICITUD A LA AUTORIDAD LABORAL
DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

Expediente núm.: _____

Datos Empresa:

Denominación:		C.I.F./N.I.F.:	Fecha constitución:
Nº inscripción a la Seguridad Social:		Actividad:	CNAE - 09:
Domicilio social:		Localidad y C.P.:	Provincia:
Convenio colectivo aplicable:		Código convenio:	Fecha publicación:
Naturaleza empresa/entidad (marcar con X lo que proceda):			Ámbito territorial SP:
<input type="checkbox"/> Sector privado	<input type="checkbox"/> Sector público (SP): <input type="checkbox"/> Administración Pública (art. 3.2 TRLCSP) <input type="checkbox"/> Otras entidades SP (art. 3.1 TRLCSP) <input type="checkbox"/> Entidades SP financiadas mayoritariamente operaciones mercado		<input type="checkbox"/> Estatal <input type="checkbox"/> Autonómico <input type="checkbox"/> Local

Datos representante :

Nombre y apellidos:	En calidad de:	D.N.I. nº:
Dirección a efectos de notificaciones:	Localidad y C.P.:	Provincia:
E-Mail.:	Tfno.:	Fax:

EXPONE:

1.- Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47, 51 o D.A. 20ª del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que sea aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, comunica la iniciación de expediente de regulación de empleo, en los siguientes términos (rellenar lo que proceda):

<input type="checkbox"/> Despido colectivo (art. 51 o D.A. 20ª TRLET)	<input type="checkbox"/> Cese de actividad
Nº trabajadores: Hombres: Mujeres: Nº trabajadores con edad igual o superior a 55 años: Período previsto para la realización de los despidos: de a	
<input type="checkbox"/> Suspensión de contratos (art. 47 TRLET)	
Nº trabajadores: Hombres: Mujeres: Nº medio de días de suspensión por trabajador: Periodo previsto para aplicar la medida: de a	
<input type="checkbox"/> Reducción de jornada (art. 47 TRLET)	
Nº trabajadores: Hombres: Mujeres: Porcentaje de reducción (entre un 10% y un 70%): Cómputo sobre la base de la jornada: <input type="checkbox"/> Diaria <input type="checkbox"/> Semanal <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Anual Nº medio de días de reducción por trabajador: Periodo previsto para aplicar la medida: de a	

22. - Documentación que se presenta:

Por todo lo cual COMUNICA/ SOLICITA

Ena de.....de.....

Fdo.:
(Firma del comunicante/solicitante y sello de la empresa)

ILMO/A SR/A DR/A GENERAL DE TRABAJO

PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN: La comunicación y documentación, en original y tres copias, se presentarán en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Badajoz o Cáceres) correspondiente a la provincia del centro de trabajo afectado. Si la empresa tuviese centros de trabajo afectados en las dos provincias de Extremadura, la documentación se presentará ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación de la Junta de Extremadura. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

NOTA: Si el espacio comprendido en alguno de los apartados fuese insuficiente, se ampliará con hojas unidas a la comunicación/solicitud.

PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal proporcionados a través del presente formulario o cuestionario y, en su caso, en los documentos que pudiere acompañarse, son incluidos en fichero/s informáticos y/o en papel, para su tratamiento por este órgano administrativo, como titular responsable, en el uso de las funciones propias que tiene atribuidas y en el ámbito de sus competencias. Los datos serán cedidos o comunicados en los supuestos previstos, según Ley. Asimismo, Ud. podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE ADJUNTARSE A LA COMUNICACIÓN

A) PROCEDIMIENTOS DE DESPIDOS COLECTIVOS Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN:

- Copia de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
- En ausencia de representación legal de los trabajadores, copia del escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 del Real Decreto 1483/2012 (posibilidad de designación de una comisión negociadora) o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.
- Memoria explicativa de las causas del expediente. En los casos de suspensión o reducción de jornada se deberá acreditar que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- Plan de recolocación externa, cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores, en los términos previstos en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012. El contenido del plan podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

a. Si la causa alegada es económica (arts. 4 y 18.2 RD 1483/2012):

- Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos (en los casos de suspensión o reducción de jornada se limitará a la del último ejercicio), debidamente auditadas, si procede, y cuentas provisionales del ejercicio corriente firmadas por los administradores o representantes de la empresa. En caso de no estar sujeta a obligación de auditoría, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

Las cuentas deberán estar 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.

- Si la situación alegada consiste en una previsión de pérdidas, deberá informar, además, sobre los criterios utilizados para su estimación, con informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión.
- Si la situación alegada consiste en disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, además de las cuentas anuales, deberá aportar la documentación fiscal o contable de los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores al inicio del procedimiento (en suspensión o reducción de jornada, se limitará a los dos trimestres anteriores), así como de los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Cuando se trate de un grupo de empresas, se deberán presentar cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, debidamente auditadas, cuando proceda, de los dos últimos ejercicios económicos completos (o del último para el caso de suspensión o reducción de jornada). Si no existiera obligación de consolidar las cuentas, deberán acompañarse la de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en su caso.

b. Si la causa alegada es técnica, organizativa o de producción (arts. 5 y 18.3 RD 1483/2012):

- Informe técnico que acredite la concurrencia de las causas aducidas.

NOTA.- Una vez finalizado el periodo de consultas, el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo, presentando las actas de las reuniones celebradas debidamente firmadas por todos los asistentes, así como copia íntegra del acuerdo alcanzado, o en caso de no alcanzarse éste, decisión empresarial adoptada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación inicial.

En los casos de extinción de contratos, se incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

En los casos de suspensión o reducción de jornada, el acuerdo o la decisión final del empresario deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión o reducción individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de jornada, se determinará, además, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

B) EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR:

- Documentación que pruebe el hecho alegado.
- Copia del escrito en el que se comunica a los representantes legales de los trabajadores la presentación del expediente.
- Relación de los trabajadores afectados.

C) DESPIDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LOS ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PÚBLICO A QUE HACE REFERENCIA EL ART. 3.2 DEL TRLCSP:

- Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas.
- Memoria explicativa de las causas del despido colectivo (económicas, técnicas u organizativas) y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.
- Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así se acuerde por el ente, organismo o entidad pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del RD 1483/2012.
- Justificación acreditativa de haberse dirigido al Servicio Público de Empleo competente instando la elaboración del Plan de recolocación externa, cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores, sin perjuicio de la aportación del citado Plan al finalizar el periodo de consultas.

a. Si la causa alegada es económica:

- Memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
- Presupuestos de los dos últimos ejercicios, donde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.
- Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35 del Reglamento.
- Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
- Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que éste se haya tramitado.
- Cualquier otra documentación que justifique la medida extintiva.

b. Si la causa alegada es técnica u organizativa:

- Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas.
- Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
- Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que éste se haya tramitado.
- Cualquier otra documentación que justifique la medida extintiva.

NOTA.- El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del periodo de consultas, trasladando copia íntegra del acuerdo o, en su defecto, decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación inicial. Se remitirá, además, informe del órgano competente en materia de Función Pública a que se refiere el art. 47.1 RD 1483/2012 (salvo que se trate de Entidades Locales u órganos o entidades dependientes de ellas), documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda.