

Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación administrativa en materia de Traslados Colectivos.

[BOE 44/1996, de 20 de febrero de 1996 Ref Boletín: 96/03690](#)

+ÍNDICE

+VOCES ASOCIADAS

+FICHA TÉCNICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

El art. 51,2 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLeg. 1/1995 de 24 marzo, prevé expresamente la necesidad de desarrollo reglamentario del procedimiento administrativo de regulación de empleo recogido en sus líneas más generales en dicho precepto.

Hasta la fecha, la materia se encontraba recogida en el RD 696/1980 de 14 abril, modificado parcialmente por el RD 2732/1981 de 30 octubre, donde residía también el desarrollo del procedimiento administrativo relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, hoy en día inexistente tras la entrada en vigor de la Ley 11/1994 de 19 mayo, de modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Asimismo, la propia fecha de promulgación del reglamento de desarrollo de los procedimientos para la extinción y suspensión de las relaciones laborales y su falta de actualización posterior, ha supuesto su desfase en determinadas materias como, por ejemplo, el reconocimiento de la intervención de las Administraciones públicas autonómicas en materia de regulación de empleo, cuya competencia fue asumida en fechas posteriores a 1980.

El presente reglamento viene así, tanto a actualizar el procedimiento administrativo de regulación de empleo a las reales circunstancias existentes en el momento presente, como a establecer una ordenación expresiva de los distintos supuestos que pueden darse en el desenvolvimiento ordinario de las relaciones laborales y que encuentran su cauce en el anteriormente aludido procedimiento de regulación de empleo. De esta forma, se deslindan

los supuestos de extinción colectiva de relaciones de trabajo, de los de suspensión de las mismas, que a su vez no requieren el carácter de colectivas, aunque conforme al art. 47 ET el procedimiento salvo determinadas especialidades es el recogido en el art. 51 de la norma estatutaria. Por otra parte, coherentemente con la actualización que se lleva a cabo, se procede a dar nueva redacción, en sintonía con las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994 de 19 mayo, al art. 1,1 a), 1,3 y 14 RD 625/1985 de 2 abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de 2 agosto, de Protección por Desempleo, derogada en la actualidad en virtud del RDLeg. 1/1994 de 20 junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que la incluyó en su articulado (tít. III).

Asimismo, se lleva a cabo la regulación, mucho más sencilla desde el punto de vista procedimental, de los supuestos en que la causa habilitante de la extinción o suspensión de los contratos de trabajo sea la fuerza mayor, la cual no guarda demasiada relación salvo los efectos de su concurrencia, por el procedimiento de extinción colectiva de relaciones laborales o de suspensión de las mismas.

Por otra parte, con ocasión del desarrollo reglamentario del art. 51 ET, se ha considerado conveniente introducir la peculiar regulación administrativa del supuesto contemplado en el art. 40 de la misma norma, sobre intervención administrativa en materia de traslados colectivos para la posible ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores a sus nuevos puestos de trabajo, ante la concurrencia de consecuencias económicas o sociales que lo justifiquen.

Finalmente, la Ley 30/1992 de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ha venido a modificar sustancialmente algunos aspectos, de gran trascendencia en este procedimiento, referentes a las relaciones entre los ciudadanos y las Administraciones públicas, que deben de ser tomadas en consideración a la hora de regular el cauce formal a través del cual se procede a la suspensión o extinción de las relaciones laborales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 19 enero 1996,

DISPONGO:

Artículo único

Se aprueba, en aplicación de la disp. final 5ª texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLeg. 1/1995 de 24 marzo, el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, que se inserta a continuación.

Disposición Adicional única

1. Se da nueva redacción al artículo 1,1 a) RD 625/1985 de 2 abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de 2 agosto, de protección por desempleo:

a) En virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

2. Se da nueva redacción al art. 1,3 RD 625/1985 de 2 abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de 2 agosto, de protección por desempleo:

3. Cuando se suspenda el contrato de trabajo en virtud de autorización conferida al empresario para suspender las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

3. Se da nueva redacción al art. 1,4 RD 625/1985 de 2 abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de 2 agosto, de protección por desempleo.

4. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.

Las relaciones laborales en el ámbito del Ministerio de Defensa continuarán rigiéndose por su normativa específica en los aspectos contemplados en el reglamento que se aprueba por el presente Real Decreto.

Disposición Transitoria única

Los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del reglamento que se aprueba por el presente Real Decreto, iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, se resolverán de acuerdo con lo previsto en el RD 696/1980 de 14 abril, en todo lo que esta última norma no se oponga al RDLeg. 1/1995 de 24 marzo, y a la Ley 30/1992 de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición Derogatoria única

1. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto y el reglamento que aprueba, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el mismo.

2. Queda derogado expresamente el RD 696/1980 de 14 abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de suspensión y extinción de la relaciones de trabajo.

Disposición Final única

El presente Real Decreto y el reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

TITULO PRIMERO. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REGULACION DE EMPLEO

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

1. La extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días, tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

2. Asimismo, se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundado en las mismas causas anteriormente señaladas.

Artículo 2. Autoridad laboral competente

1. En el ámbito de la Administración General del Estado y a los efectos del art. 51 TR LET, la autorización para extinguir las relaciones de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y existencia de fuerza mayor, corresponde:

a) En las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, al Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párr. c) de este artículo.

b) Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en una Comunidad autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades autónomas, conocerá del mismo la Dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo delegación expresa en alguno de los Directores provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales competentes por razón del territorio.

c) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

2. En el ámbito de las Comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el órgano que determine la Comunidad autónoma respectiva.

Artículo 3. Interesados

A efectos de este reglamento y de acuerdo con el art. 51,4 TR LET, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada, la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

Artículo 4. Legitimación

Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo, los sujetos señalados en el artículo anterior. En caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro o centros de trabajo, éstos podrán intervenir en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a diez, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones.

CAPITULO II. PROCEDIMIENTO DE REGULACION DE EMPLEO FUNDADO EN CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

SECCION PRIMERA. Iniciación del procedimiento

Artículo 5. Forma de iniciación

El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los términos del art. 3 de este reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 7.

Artículo 6. Iniciación

1. La solicitud de iniciación se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

a) Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.

b) Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para

designar los trabajadores que vayan a ser afectados y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

c) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.

d) Escrito de solicitud del informe a que se refiere el art. 64,1-4º a) y b) TR LET, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A los efectos del art. 51,3 TR LET, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el término de diez días, se dirigirá al peticionario para que subsane el defecto observado en el término de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones; una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el art. 51,4 de la referida ley. Copia de la subsanación que se lleva a efecto habrá de remitirse en igual plazo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 7. Iniciación por los trabajadores

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo. La autoridad laboral, en cualquier momento del procedimiento, podrá recabar de ambas partes cuanta documentación considere necesaria para dictar resolución.

Artículo 8. Período de consultas

1. El período de consultas entre las partes interesadas tendrá una duración no inferior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, en el supuesto señalado en el art. 11 de este reglamento.

Durante este período las partes deberán negociar de buena fe sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados y posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

2. Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados.

3. A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo, acompañado del acta o actas a que se refiere el apartado anterior y, en su caso, el informe a que se refiere el art. 6,1 d) de este reglamento.

SECCION SEGUNDA. Ordenación del procedimiento

Artículo 9. Instrucción

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe. Asimismo, recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo máximo de diez días naturales, en aquellas empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, o de cinco, en caso contrario.

2. El contenido del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá, en todo caso, ser comprensivo de las causas motivadoras del expediente de regulación de empleo en los términos previstos en el art. 51,1 TR LET, y de cuantos otros extremos resulten necesarios para resolver fundadamente, debiendo ser evacuado en el plazo de diez días a partir de la solicitud, y obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas, momento en el cual será incorporado al expediente.

Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

En las peticiones de informes se concretarán el extremo o extremos acerca de los que se solicita, debiendo ser emitidos en el plazo de diez días, salvo que el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.

3. Si durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Artículo 10. Audiencia

En el plazo de tres días a contar desde la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas en los términos del art. 84,4 Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

SECCION TERCERA. Finalización del procedimiento

Artículo 11. Acuerdo en el período de consultas

1. Alcanzado el acuerdo conforme a lo previsto en el art. 51,4 TR LET, la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales, autorizando a la empresa para proceder a la extinción de las relaciones laborales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

2. Si transcurrido el plazo de resolución, no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

Artículo 12. Desacuerdo en el período de consultas

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

Dicha resolución, en todo caso deberá ser motivada y congruente con la solicitud deducida.

El plazo de resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no

hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva propuesta en la solicitud, previo cumplimiento de lo dispuesto en el art. 44 Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 13. Declaración de improcedencia del procedimiento

Si del examen de la solicitud completa, y cumplido en su caso el trámite de subsanación a que se refiere el apartado 2 art. 6 de este reglamento, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el art. 51,1 TR LET, la autoridad laboral declarará la improcedencia de la misma.

Contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse recurso ordinario ante el superior jerárquico del órgano que las dictó, versando éste exclusivamente sobre la inadmisión o no del procedimiento seguido.

Artículo 14. Indemnizaciones

1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el art. 51,8 TR LET, salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

2. En el caso de que el empresario no abonará la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4,2 g) ET, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

Artículo 15. Ejecutividad

Las resoluciones administrativas expresas recaídas en el procedimiento de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra posterior.

Finalizado el plazo de resolución, sin haber recaído resolución expresa, la ejecutividad de la misma quedará diferida al cumplimiento de lo establecido en el art. 44 L 30/1992 de 26 noviembre.

Artículo 16. Recursos

1. Contra las resoluciones de los procedimientos administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

2. En la tramitación del procedimiento de recurso se estará a lo dispuesto en la sec. 2ª cap. II tít. VII Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

CAPITULO III. EXTINCION Y SUSPENSION DE RELACIONES DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR

Artículo 17

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

Artículo 18. Iniciación

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

Artículo 19. Instrucción y resolución

La autoridad laboral competente realizará cuantas actuaciones y solicitará todos los informes que considere indispensables, dictando resolución en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en

su solicitud, se dará a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso ordinario en los términos previstos en el art. 16 de este reglamento.

CAPITULO IV. SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

Artículo 20

El procedimiento para solicitar autorización para suspender contratos de trabajo, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el art. 47,1 TR LET, será el establecido en el art. 51 de aquella norma y en el cap. II de este reglamento, excepto en lo referente a las indemnizaciones con las siguientes especialidades:

- a) La duración del período de consultas será, en todo caso, de quince días naturales.
- b) La documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá necesariamente la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.

CAPITULO V. EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

Artículo 21. Extinción de la personalidad jurídica del contratante

Según lo previsto en el art. 49,1 g) TR LET, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el presente reglamento.

TITULO II. DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

Artículo 22. Objeto

Es objeto del presente título la regulación del procedimiento a que se refiere el apartado 2 art. 40 TR LET, en virtud de la cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Artículo 23. Autoridad laboral competente

Será autoridad laboral competente para conocer del presente procedimiento la determinada conforme a lo dispuesto en el art. 2 de este reglamento. En el supuesto contemplado en el apartado 1 a) del artículo precitado, la autoridad laboral será la correspondiente al domicilio del centro de trabajo afectado.

Artículo 24. Iniciación

El procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los arts. 3 y 4 de este reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el apartado 2 art. 40 TR LET.

La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.

Artículo 25. Instrucción del procedimiento

Iniciado el procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes.

Asimismo, y en los mismos plazos del párrafo anterior, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente.

Artículo 26. Resolución

G.ELIAS & MUÑOZ ABOGADOS, SC. Abogados especializados en Derecho Laboral. Expedientes de regulación de Empleo. Procedimiento ERE. Indemnización en Eres. Despacho de Abogados en Madrid. Abogados Madrid. Abogados Pozuelo de Alarcón, Abogados Majadahonda, y Abogados Fuenlabrada.

Recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el improrrogable plazo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía administrativa.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por las partes, se dará el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución decidirá sobre la existencia o inexistencia de consecuencias económicas o sociales que justifique la ampliación del plazo de incorporación y determinará, en su caso, la duración de dicha ampliación, dentro del límite máximo de seis meses.

En ningún raso podrá ser objeto de la resolución el pronunciamiento de la autoridad laboral sobre las razones existentes para la adopción de la decisión empresarial de traslado, ni sobre su justificación.

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa podrá entenderse desestimada la solicitud previo cumplimiento de lo establecido en el art. 44 L 30/1992.