

**Procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada**

**1.- Datos de la Empresa**

Nombre o Razón social		
Sector de actividad		NIF/CIF
Nº Inscripción Seg. Social	Fecha Constitución	
Domicilio		Municipio
Provincia		Código Postal
Telf	Fax	Correo Electrónico

**1.1.- Datos del/la Representante**

Representante de la Empresa		
Nombre y Apellidos		NIF/CIF
En calidad de	Empresa	
Domicilio		Municipio
Provincia		Código Postal
Telf	Fax	Correo Electrónico

**2.- Representantes de los/as trabajadores/as**

**2.1.- Datos de los representantes legales de los/as trabajadores/as**

A los efectos de la aplicación de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores son:

Nombre y Apellidos	Afectado (Si/No)	Domicilio	Telf.	Correo-e

**2.2. Datos de los miembros de la Comisión, en ausencia de representación legal**

(RD 1483/2012, de 29 de octubre)

Nombre y Apellidos	Afectado (Si/No)	Domicilio	Telf.	Correo-e

2.3.- Datos de los miembros de la comisión negociadora. (RD-ley 11/2013, de 2 de agosto)

Nombre y Apellidos	Afectado (Si/No)	Domicilio	Telf.	Correo-e

3.- Resumen de datos de la empresa. (A efectos de competencia)

Número de centros de trabajo de la empresa	de los que	están en Cantabria.
Número de centros de trabajo <b>afectados</b>	de los que	están en Cantabria.
Número de trabajadores/as en Cantabria	lo que constituye un	% de su plantilla.
Número de trabajadores/as <b>afectados</b>	lo que constituye un	% de su plantilla.
Número de trabajadores/as <b>afectados</b> en Cantabria	lo que constituye un	% de su plantilla.

4.- Plantilla de la empresa desglosada por grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL	Plantilla habitual último año			Plantilla Actual			A F E C T A D O S		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alto personal									
Técnicos									
Administrativos									
Obreros									
Subalternos									
<b>Total</b>									

## 5.- Centros de trabajo

5.1 Relación de centros de trabajo **afectados** y las provincias donde se ubican

Centro de trabajo	Número de trabajadores	Provincia	Localidad	Domicilio

5.2 Relación de centros de trabajo **no afectados** por el expediente y las Provincias donde se ubican:

Centro de trabajo	Número de trabajadores	Provincia	Localidad	Domicilio

## 6.- Criterios tenidos en cuenta para la designación de trabajadores afectados

**EXPONE**

1. Que se ha procedido a comunicar a los representantes legales de los trabajadores la apertura del período de consultas, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y reducción de jornada.
2. Que en cumplimiento de lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias aplicables citadas, se comunica a la Autoridad Laboral el inicio del procedimiento, a cuyo efecto se aporta copia de la comunicación efectuada a los trabajadores y se acompañan los documentos que se citan al final de este escrito y que constan señalados con una cruz en los recuadros correspondientes.
3. Los hechos, concretados en la memoria de modo claro y preciso, en que se fundamenta la petición constituyen causas,
 

ECONÓMICAS	ORGANIZATIVAS	TÉCNICAS	DE PRODUCCIÓN
------------	---------------	----------	---------------

FUERZA MAYOR y son las siguientes.....

Por todo lo cual,

**COMUNICA**

Despidos colectivos

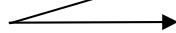
Cese de actividad:

Suspensión de contratos



Duración en días.....

Reducción de jornada  
(Entre el 10 y el 70%)



Porcentaje de reducción/Horario (2dig.)                      %.

- N.º de afectados/as despidos:.....
- Periodo previsto para la realización de los despidos: .....
- N.º de afectados/as suspensión:.....
- N.º de afectados/as reducción:.....
- Periodo en cual se prevé efectuar la medida (Suspensión o reducción):

En ..... a .....de..... de 20 .....

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

Ilmo/a Sr/a Director/a General de .....

Consejería de .....

## Documentación que se acompaña.

### Con carácter previo al inicio del procedimiento:

Comunicación por parte de la empresa a los trabajadores o a sus representantes de su intención de iniciar el procedimiento.

Acta de constitución de la comisión negociadora con la designación de sus miembros.

### INICIO del procedimiento de despidos colectivos, suspensión de empleo y reducción de jornada.

#### Documentación común para los despidos colectivos:

La especificación de las causas del despido colectivo. **Memoria** explicativa que acredite la concurrencia de las causas señaladas, y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Datos contenidos en el formulario adjunto.

- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. 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.
- 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.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, solicitud del informe a que se refiere el Art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En ausencia de representación legal, comunicación a todos los trabajadores de la posibilidad de designación de una comisión negociadora.

Para empresas que lleven a cabo despidos de más de 50 trabajadores/as se requerirá un Plan de recolocación externa.

Trabajadores afectados de más de 55 años.

#### Documentación específica para los despidos colectivos por causas económicas:

Cuentas anuales de los dos (2) últimos ejercicios completos, debidamente auditadas si procede, así como las provisionales firmadas por los administradores o representantes de la empresa.

*Art. 4.2.- Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, 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 al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría...*

Si la situación alegada es previsión de pérdidas, informe de los criterios utilizados para su estimación, con informe técnico sobre el carácter y evolución de la previsión. Deberá acreditar, igualmente, el volumen y el carácter transitorio o permanente de las pérdidas.

En Grupos de empresas cuya sociedad dominante tenga domicilio en España, cuentas consolidadas, si existiera obligación de consolidar. Si no existiere obligación de consolidar cuentas, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas.

### **Documentación específica para los despidos por causas técnicas, organizativas o de producción.**

Informe técnico que acredite la concurrencia de las causas aducidas.

### **Documentación para la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

La estrictamente necesaria que acredite la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. (Memoria)

Especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada. (Memoria)

Datos contenidos en el formulario adjunto.

- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento 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 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.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados

Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas, solicitud del informe a que se refiere el Art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En ausencia de representación legal, comunicación a todos los trabajadores de la posibilidad de designación de una comisión negociadora.

### **Documentación específica para las suspensiones y reducciones de jornadas por causas económicas:**

Cuentas anuales del último ejercicio económico completo, así como las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

En Grupos de empresas cuya sociedad dominante tenga domicilio en España, cuentas consolidadas, si existiera obligación de consolidar. Si no existiere obligación de consolidar cuentas, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas.

En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, además, 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 de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

### **Documentación específica para la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o de producción.**

Informe técnico que acredite la concurrencia de las causas aducidas.

### **Fuerza mayor**

Causa motivadora de la extinción, suspensión o reducción de jornada.

<b>Información básica sobre Protección de Datos Personales</b> <b>En cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016), se informa:</b>	
Tratamiento	Gestión de Comunicaciones y Autorizaciones.
Responsable del tratamiento	Director/a General de Trabajo, con domicilio en Calle Hernán Cortes 9, 3ª planta, 39003, Santander.
Delegado de Protección de Datos	María Carmen Gandarillas Cano, con domicilio en Calle Peña Herbosa 29, 4ª planta, 39003, Santander.
Finalidad	Gestión de las comunicaciones destinadas a la Autoridad laboral realizadas en cumplimiento de un mandato normativo, así como de las solicitudes en los procesos encaminadas a la acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios en relación a aquellas actividades para las que se necesita autorización previa de la Autoridad Laboral.
Legitimación	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento, así como por ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.
Destinatarios	Los datos podrán comunicarse a los siguientes organismos, exclusivamente para operaciones relacionadas con la finalidad antes indicada: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, Servicio Público de Empleo Estatal, Servicio Cántabro de Empleo, Tesorería General de la Seguridad Social, Dirección General de Salud Pública, Juzgado de lo Social.
Derechos	Acceso, rectificación, supresión y el resto de derechos que se explican en la información adicional.
Información adicional	Pueden consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la siguiente página web: <a href="http://dgte.cantabria.es/web/direccion-general-de-trabajo/aviso-legal-proteccion-datos">http://dgte.cantabria.es/web/direccion-general-de-trabajo/aviso-legal-proteccion-datos</a>