

EL EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO Y SU PROBLEMÁTICA

por

Angel Calzada Calvo

Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social

Sumario:

- I. Normativa aplicable.
- II. Procedimiento.
- III. Período de discusión y consultas.
- IV. Presentación del expediente.
- V. Expedientes con acuerdo de las partes.
- VI. Expedientes sin acuerdo de las partes.
- VII. Documentación.
- VIII. Informe de la Inspección de Trabajo.

IX. Resolución administrativa.

1. Requisitos.
2. Contenido.

X. Notificación.

XI. Resoluciones complementarias.

XII. Planes de reestructuración sectorial.

XIII. Recursos

1. Resoluciones tácitas por silencio administrativo.
2. Resoluciones expresas.

I. NORMATIVA APLICABLE

La normativa aplicable a los Expedientes de Regulación de Empleo, en los supuestos de suspensión y extinción de contratos de trabajo, está contenida en:

- Los artículos 47 y 51 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones laborales, modificado por Real Decreto 2732/1981, de 31 de octubre.
- La Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, y las Disposiciones reglamentarias que la desarrollan, Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la Protección de Desempleo a los socio-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- El Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

- La Orden Ministerial de 9 de abril de 1986, por la que se regula la concesión a las Empresas en Crisis, no sujetas a Planes de Reconversión, de Ayudas para la Jubilación Anticipada de sus trabajadores y la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992, de aplicación supletoria.

II. PROCEDIMIENTO

El procedimiento administrativo de Regulación de Empleo consta de dos fases:

- a) Período de discusión y consultas (negociación).
- b) Presentación y resolución del expediente administrativo por la Autoridad Laboral.

III. PERIODO DE DISCUSION Y CONSULTAS

El procedimiento administrativo se inicia al comunicar la empresa a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores el anuncio de inicio de negociaciones tendentes a la formalización del expediente administrativo en solicitud de medidas (extinción, suspensión, reducción de jornada), por causas económicas o motivos tecnológicos.

- La duración del período de discusión y consultas es de 30 días naturales.
- Es de preceptivo cumplimiento.
- Deben presentarse las correspondientes actas que demuestren haber realizado tal trámite o su imposibilidad por cualquiera de los medios admitidos en Derecho.
- En virtud de la autonomía de la voluntad de las partes para negociar, la Autoridad Laboral no debe entrar en mediaciones ni negociaciones.
- No será preceptivo si el expediente es promovido por los trabajadores.

La principal problemática que puede presentarse en esta fase y que da origen a consultar a la Dirección Provincial, es la relativa a la fecha a partir de la cual se da por iniciado el período de consultas. A este respecto, y según criterio mantenido por la Dirección General de

Trabajo en múltiples de sus resoluciones, se considera a partir del momento en que la empresa procede a la entrega material de toda la documentación a la que hace referencia el artículo 13 del Real Decreto 696/1980, a los representantes legales de los trabajadores.

También suele presentarse por una o ambas partes solicitud de prórroga o aplazamiento del mismo, olvidando que la Autoridad Laboral carece de competencia para ello, al ser de jurisdicción voluntaria de las partes.

Las consultas realizadas, así como la posición de las partes en las mismas, deberán reflejarse en una o más actas y si fueran varias en una final. El acta final deberá ser suscrita por el empresario y los representantes de los trabajadores y en la misma se expresarán las fechas en las que hubiesen tenido lugar las reuniones, con reseña de la documentación examinada.

IV. PRESENTACION DEL EXPEDIENTE

El procedimiento administrativo de Regulación de Empleo puede iniciarse cuando se pretenda la oportuna autorización de la Autoridad Laboral para la resolución o suspensión de contratos (o reducción de jornada), por:

- a) Causas económicas,
- b) Motivos tecnológicos, o
- c) Por fuerza mayor.

En los dos primeros supuestos es preceptivo el período de consultas.

Mención aparte, e íntimamente relacionada con los casos anteriores, merece la cuestión planteada por la reciente Ley de Sociedades Anónimas.

El artículo 260 de la Ley de Sociedades Anónimas (Texto Refundido Real Decreto 1564/1989, de 22 de diciembre) señala como causas de disolución en su punto 4, las «pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social, a no ser que ésta se aumente o se reduzca en la medida suficiente».

En definitiva, el artículo precedente establece la obligación de disolver las Sociedades, entre otras causas, cuando el patrimonio quede reducido a la mitad del capital social.

Esta obligación tiene un marcado carácter imperativo por cuanto el artículo 26.2 arbitra una serie de medidas alternativas para que la misma se lleve a efecto:

- 1.º Acuerdo de la Junta General.
- 2.º Solicitud de disolución judicial por cualquier interesado.
- 3.º En último extremo los administradores están obligados a solicitar la disolución judicial de la Sociedad.

Es evidente la interrelación entre este artículo de la Ley de Sociedades Anónimas y el Estatuto de los Trabajadores en orden a la tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo; y más concretamente entre el artículo 260 de la Ley de Sociedades Anónimas y el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta interrelación puede plantearse considerando las hipótesis siguientes:

- El artículo 260 y la fuerza mayor impropia.
- El artículo 260 de la Ley de Sociedades Anónimas y el artículo 49.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la primera hipótesis de trabajo, fuerza mayor impropia, cabe hacer las siguientes consideraciones:

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 dio cabida a este concepto al incluir en la definición de fuerza mayor la expresión «cualquier otro acontecimiento semejante», lo que permitió englobar junto a los acontecimientos catastróficos a otros que sin tener este carácter fueran ajenos a la voluntad del empresario. El supuesto típico fueron aquellas decisiones de la Autoridad Gubernativa que impedían la continuación de las relaciones laborales; el llamado *factum principis*.

El *factum principis*, como equivalente a la fuerza mayor, parece que se incluye en el artículo 49.8 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto se limita a hablar únicamente de «fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo».

Para que el llamado *factum principis* pueda ser admitido como un supuesto de fuerza mayor la doctrina requiere:

- Que sea una decisión administrativa. No se admiten las decisiones de terceros privadas.
- Que sea imprevisible o inevitable, y, por tanto, que no tenga su origen en una actuación empresarial contraria a las normas que rigen dicha actuación.
- Que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo. Requisito exigido por el Estatuto de los Trabajadores.

Parece que en el caso que nos ocupa se plantean una serie de interrogantes como son:

- La prestación del trabajo por el hecho de declarar la disolución de la Sociedad no queda imposibilitada, pues acordada la disolución hasta que la misma se produce, transcurre un espacio de tiempo que puede ser amplio, ello siempre que la declaración de disolución termina en la disolución efectiva.
- Respecto a la imprevisibilidad e inevitabilidad en una cuestión como la que nos ocupa necesitan ser examinadas, tanto el hecho en sí, como las causas de su generación.

En definitiva, parece dudoso que la disposición objeto de estudio pueda ser subsumida en el artículo 49.8 como causa de fuerza mayor.

La segunda hipótesis plantea la equiparación del mandato del artículo 260.4 a la extinción de la personalidad jurídica del contratante, prevista en el artículo 49.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de disolución de una Sociedad por causas previstas en la Ley o en los Estatutos abre un proceso que generalmente conduce a la extinción de la Sociedad como persona jurídica. El período liquidatorio puede finalizar en suspensión de pagos o quiebra.

Pero en ningún caso el acuerdo de disolución por sí solo provoca la extinción de la personalidad jurídica de la Sociedad.

En conclusión, la situación descrita por el artículo 260.4 de la Ley de Sociedades Anónimas parece que debe quedar subsumida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores:

«La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la Autoridad competente a petición del empresario interesado».

Si las causas que han llevado a la reducción patrimonial descrita por la Ley de Sociedades Anónimas han sido de índole económica, tecnológica o por fuerza mayor, deberán ser apreciadas por la Autoridad Laboral a través del procedimiento descrito en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud puede presentarse sin acuerdo de las partes o con acuerdo.

V. EXPEDIENTES CON ACUERDO DE LAS PARTES

Si hubo acuerdo con el período consultivo, a tenor del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, dicho acuerdo se comunicará a la Autoridad Laboral, quien en el plazo de 15 días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación por desempleo (INEM), sin más trámite, la extinción; si durante el período de tiempo la Autoridad Laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción por silencio administrativo, en este caso, positivo.

Ahora bien, si la Autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad Judicial a efectos de su nulidad.

No obstante lo dicho anteriormente, el artículo 12 del Real Decreto establece que la Autoridad Laboral podrá acordar, motivadamente, a los solos efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo, que se tramite el expediente como si no hubiera habido acuerdo en el período de consultas. Por lo tanto, tanto este caso como el supuesto de que no exista acuerdo en el período de consultas darán lugar a la iniciación del expediente, que puede ser promovido por el empresario o por los representantes legales de los trabajadores.

VI. EXPEDIENTES SIN ACUERDO DE LAS PARTES

En el caso de que en el período de consultas no hubiese habido acuerdo entre las partes, la solicitud de autorización se promoverá por el empresario interesado, que deberá acreditar su personalidad jurídica y capacidad de obrar en general y en casos especiales (quiebra o suspensión de pagos) será necesaria la autorización de los Interventores Judiciales o de los Comisarios de la Quiebra.

La falta de legitimación o su no acreditación podrá dar lugar a la no admisibilidad del expediente.

La solicitud deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente. A este respecto, el artículo 8 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, establece quién es el Organismo competente:

- En las empresas de hasta 500 trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de 200, el Director Provincial de Trabajo.
- Si la empresa tuviera varios Centros de Trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente, conocerá la Dirección General de Trabajo, salvo que expresamente delegue competencia en una de las Direcciones Provinciales de Trabajo, por razón de lugar.
- Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de 200 trabajadores, se trate de empresas de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo podrá recabar la competencia.

En los supuestos de fuerza mayor, conocerá del expediente la Autoridad Laboral de la Provincia en la que se hubiese producido el hecho constitutivo de la fuerza mayor, si se hubiese originado en dos o más provincias, la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La solicitud de Regulación de Empleo deberá hacerse mediante escrito (existe impreso normalizado), en el que se concretarán de modo claro y preciso los hechos en que se fundamenta la petición y la causa de pedir (económica, tecnológica o de fuerza mayor), la medida de Regulación de Empleo interesada (extinción, suspensión, reducción de jornada), y los trabajadores a los que afecte, acompañada de las correspondientes actas y documentación.

Es fundamental la concreción de la causa motivadora del expediente, a fin de determinar la documentación exigible y para la determinación de los plazos, para resolver.

Si la solicitud no precisara la causa, la Autoridad Laboral solicitará la subsanación de este defecto, porque, en todo caso, carece de competencia para calificarla y, por tanto, debe atenerse a la alegada, con independencia de que en la resolución pueda señalar la inadecuación entre la causa alegada y la que correspondería considerar, como fundamento de la petición empresarial.

VII. DOCUMENTACION

– Acompañar acta o actas relativas al período de consultas, suscritas por las partes, y que recojan, al menos, fecha y los datos personales, documentales y de posición de las partes.

– Relación de la totalidad de los trabajadores del Centro o Centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la empresa, sueldo y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores y relación separada del resto del personal de la empresa, no afectado por el expediente.

– Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.

– Documentación económica que consistiría en:

- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
- Declaración a efectos del Impuesto sobre Sociedades, referida a los tres últimos años.
- Informe relativo a los aspectos financieros o productivo, comercial y organizativo de la empresa.

– Cuando el expediente afecte a empresas con menos de 50 trabajadores o las causas alegadas sean tecnológicas, sólo se presentarán los Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

– Informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal acerca de las causas por las que se oponen al expediente. Si no hay informe se entiende que desisten de su derecho, previa justificación de que se ha solicitado por parte del empresario (art. 13.5).

– La solicitud del informe al Comité de Empresa o Delegados debe efectuarse por el empresario, en el caso de no existir representación legal, a los trabajadores afectados, dado que, en caso contrario, se generaría indefensión.

– Cuando el expediente se inicia por los trabajadores sólo se requiere la Memoria explicativa con las razones por las que se acompaña y las pruebas para demostrar los perjuicios de imposible reparación [art. 13.7.º b)].

– Informe de la Entidad Gestora de la protección por desempleo.

VIII. INFORME DE LA INSPECCION DE TRABAJO

El informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social es preceptivo:

- Cuando el empresario que haya solicitado la extinción no logra llegar a un acuerdo sobre la misma con los trabajadores.
- Cuando hay acuerdo, pero la Autoridad Laboral decide motivadamente, a los solos efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo, que se tramite el expediente previsto para los casos de desacuerdo.

Para algún autor, como Vázquez González, el informe de la Inspección de Trabajo no es preceptivo cuando el expediente se inicie a solicitud de los trabajadores; contra esto reacciona la práctica administrativa aduciendo que la finalidad del informe es emitir un juicio sobre la realidad declarada por quien inicie el expediente, independientemente que lo haga el empresario o los trabajadores.

Informe que si bien es preceptivo no es, sin embargo, vinculante, sino que constituye un dictamen de función consultiva, destinado a aportar a la Autoridad Laboral elementos de juicio de cara a una decisión, pero conservando el órgano decisorio sus facultades resolutorias con plena independencia de lo que se le haya informado.

En cuanto al contenido del informe de la Inspección de Trabajo, el Estatuto de los Trabajadores únicamente establece que «deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente». A título informativo, vamos a remitirnos a la ya derogada Orden Ministerial de 14 de noviembre de 1961, según la cual tal informe debería versar sobre los extremos:

- a) La realidad de los hechos en que objetivamente se funde la solicitud.
- b) Juicio sobre la exactitud de los datos aducidos por la empresa.
- c) Si el plan de ceses, suspensiones o reducción del número de días o de horas de trabajo es conforme.
- d) Si las medidas propuestas por la empresa en cuanto al número de trabajadores son o no excesivas.
- e) Apreciación sobre si las medidas a adoptar tienen carácter coyuntural o si, por el contrario, la plantilla reducida es la apropiada al negocio.

Un interesante trabajo en este sentido es el titulado «comprobación de la existencia de la crisis», realizado por Juan Draper, del cual diremos brevemente que analiza extensamente los datos económicos y sociológicos que el Inspector actuante debe tener en cuenta para certificar, en su informe, la existencia o no de la crisis pretendida por aquel que inició el expediente.

Por su parte, Vázquez González distingue dentro del informe los estudios de tipo tecnológico, de tipo económico y un tercer apartado llamado «otros aspectos del informe», donde incluye puntos tales como si los trabajadores figuran dados de alta, si existen descubiertos en las cotizaciones, etc.

La no presentación o emitirlo fuera de plazo para resolver no impedirá proseguir las actuaciones y resolver en tiempo y forma.

IX. RESOLUCION ADMINISTRATIVA

La resolución administrativa de la Autoridad Laboral es el acto administrativo que decide el procedimiento.

La autorización concedida por la Autoridad Laboral no determina por sí sola el que se lleve a efecto la medida de regulación de empleo solicitada (extinción o suspensión de los contratos de trabajo), sino que es la propia empresa o, en su caso, los trabajadores que hayan solicitado dicha autorización, quienes pueden hacer uso o no uso de ella, aunque tal decisión no pueda quedar al arbitrio de una de las partes, y, en todo caso, limitada al Pacto suscrito o a la propia resolución.

La resolución tiene carácter preceptivo. El artículo 51.2 dispone al respecto que la extinción (o suspensión) de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o motivos tecnológicos deberá ser autorizada y, asimismo, en los supuestos de fuerza mayor.

Por lo tanto, no cabe la declaración de oficio de la crisis de trabajo, es preciso la autorización oficial a instancia del empresario interesado o de la representación legal de los trabajadores.

El cese de actividades de la empresa, debido a causas económicas o motivos tecnológicos, requiere la autorización de la Autoridad Laboral. Por ello, el cierre del Centro de trabajo, sin dicha autorización, califica el despido de dichos trabajadores de nulo, según reiteradas Sentencias del Tribunal Central de Trabajo y Tribunal Superior.

1. Requisitos.

– *Fundada*: El artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que la extinción o suspensión de las relaciones laborales fundada en:

- a) Causas económicas o motivos tecnológicos o en la concurrencia de
- b) Fuerza mayor, debidamente constatada, deberá ser autorizada.

Es decir, que son las únicas causas o motivos que habilitan a la Autoridad Laboral para autorizar la resolución o suspensión de contratos, sin invadir otras esferas de competencia.

– *Motivada*: El artículo 54 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común indica que serán motivadas, con referencia de hechos y fundamentos de Derecho. La falta de motivación puede dar lugar a indefensión.

– *Resolver todas las cuestiones*: La Autoridad Laboral decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente. Asimismo, podrá proponer o acordar otras medidas distintas a las solicitadas, siempre que tales medidas resulten eficaces en orden a superar las dificultades por las que pueda atravesar la empresa (o los trabajadores), y sean concordantes con la situación de hecho apreciada.

– *Plazos para dictar resolución*: Frente a la regla general del artículo 49 de Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que establece la posibilidad de prórroga de los plazos de oficio o a petición de los interesados, el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores establece la improrrogabilidad de los plazos señalados a la Autoridad Laboral para dictar resolución.

La Autoridad Laboral tiene que comprobar que la solicitud está presentada en forma y su documentación completa, en cuyo caso comienza a computarse el plazo para dictar resolución. En el supuesto de no haberse completado la documentación preceptiva, se requiere en el plazo de 10 días para que en otros 10 días subsane las faltas observadas o acompañe documentos preceptivos. Subsanaos, se iniciará el cómputo del plazo para resolverse.

**EXTINCION
(art. 51 ET)**

- Con acuerdo

Menos de 50 trabajadores = 8 días

Más de 50 trabajadores = 15 días

- Sin acuerdo

Menos de 50 trabajadores = 15 días naturales

Más de 50 trabajadores = 30 días naturales

**SUSPENSION
Y
REDUCCION
DE JORNADA
(art. 49 ET)**

- Con acuerdo

8 días hábiles

- Sin acuerdo

15 días naturales

**FUERZA
MAYOR**

5 días hábiles

2. Contenido.

El contenido de una resolución puede ser muy vario, pero siempre en el ámbito de las medidas de Regulación de Empleo y de la competencia específica de la Autoridad Laboral.

Una vez constatada la causa, la Autoridad Laboral dicta resolución autorizando o no autorizando, autorizando en parte la medida solicitada o proponiendo una medida distinta de la solicitada.

La autorización puede referirse a:

a) Extinción de contrato de trabajo, de todo o parte del personal de la plantilla o Centro de trabajo o de jubilaciones anticipadas propuestas en forma y con las garantías referidas.

«La resolución de la Autoridad Laboral deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos contemplados

en el artículo 51, si bien hay que matizar que este supuesto no juega con respecto a todos los trabajadores de la empresa, sino sólo sobre los de su misma categoría y grupo profesional, tal y como apunta una Sentencia del Tribunal Superior de 1979».

b) Suspensión de contratos de trabajo: Por un período determinado, lo normal es que no sobrepasen los seis meses, o suspensión de determinado número de días por semanas, meses, etcétera.

c) Reducción de la jornada diaria (mínimo 1/3).

Consecuencia normal de la autorización administrativa es que la resolución declare en situación legal de desempleo a los trabajadores afectados, con derecho a instar de la Entidad Gestora las prestaciones reglamentarias que puedan corresponderles. Prestaciones compatibles con las indemnizaciones previstas.

d) Declarar en caso de extinción del contrato la indemnización procedente.

En relación con las indemnizaciones, el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores señala que «la indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades», salvo que en virtud de pacto individual o colectivo se haya fijado una cuantía superior.

En determinados países, como Dinamarca, la indemnización se pacta en el contrato.

Salvo en los casos de extinción por fuerza mayor, que la empresa puede ser exonerada del pago de indemnizaciones por la Autoridad Laboral y serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

La competencia para fijar las indemnizaciones corresponde, junto con la decisión misma para extinguir las relaciones laborales, a la Autoridad Laboral.

La competencia para entender de las reclamaciones en esta materia se atribuye, por el Real Decreto de 30 de octubre de 1981, a las Magistraturas de Trabajo (Juzgado de lo Social), mediante acción que seguirá los trámites del proceso ordinario y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la Administración gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario (art. 20.2).

Se abren dos vías de impugnación:

- a) La contencioso-administrativa para impugnar la resolución.
- b) La social para las reclamaciones en materia económica.

El Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, matiza que en el caso de que las indemnizaciones recaídas en los procedimientos que regula el citado Real Decreto hubieran de ser abonadas por el Fondo de Garantía Salarial, en ningún caso podrán exceder aquéllas de la cuantía prevista para cada caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Las cuantías las regula el artículo 33.2 del propio Estatuto, según el cual el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente a favor de los trabajadores a causa de extinción de los contratos conforme al artículo 51, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

X. NOTIFICACION

Las resoluciones se notificarán directamente a la empresa y representantes legales de los trabajadores.

Asimismo, se pondrá en conocimiento de aquellos Organismos a los que les afecte INEM, FOGASA en empresas que ocupen menos de 25 trabajadores.

El Fondo de Garantía Salarial tiene la obligación de abonar el 40% de la indemnización legal prevista en los Expedientes de Regulación de Empleo, cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores. Es decir, el 40% de los 20 días que señala el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 12 del Real Decreto dispone, refiriéndose a los expedientes con acuerdo e indemnizaciones, se supone, superiores a las previstas en el artículo 51, «en ningún caso, las indemnizaciones establecidas en el acuerdo podrán ser abonadas con cargo al Fondo de Garantía Salarial».

Basándose en este artículo, el FOGASA se abstenía de abonar cuando las indemnizaciones pactadas eran superiores a veinte días.

Recientes sentencias han obligado al abono de la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, basándose en que la modificación del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/1984) es posterior al Real Decreto 696/1980.

Según el artículo 33.8 «en empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo cincuenta y uno de esta ley.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número dos de este artículo».

No se hacen distinciones, ni al montante de la cuantía ni al tipo de expediente -con acuerdo o sin acuerdo-, limitándose a establecer una condición pura.

La notificación se hará de forma inmediata, por correo certificado, con acuse de recibo.

Una vez notificada, permite su ejecutividad inmediata por el solicitante, que procederá a aplicar las medidas de Regulación de Empleo autorizadas, pero siempre en los términos y condiciones contenidas en la propia resolución.

El autorizado puede proceder en virtud de la resolución, a resolver, suspender o reducir la jornada, a abonar, en su caso, la indemnización por rescisión de contratos y los afectados a instar las prestaciones por desempleo.

Puede también el autorizado dejar de hacer uso en todo o en parte de la resolución a partir de un determinado momento. En una suspensión de empleo, si las circunstancias que dieran lugar a la misma cambian, el autorizado puede dejar de hacer caso de la suspensión en todo o en parte.

XI. RESOLUCIONES COMPLEMENTARIAS

Son las que dicta la misma Autoridad que resolvió el expediente, se producen como consecuencia de petición de parte y tienen por objeto declarar, interpretar o completar la resolución o subsanar defectos formales observados en la principal.

XII. PLANES DE REESTRUCTURACION SECTORIAL

Cuando el Expediente de Regulación de Empleo afecte a sectores incluidos en un Plan de Reestructuración hay que atenerse a lo dispuesto en el número 14 del artículo 51, según el cual:

«En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá, en los Expedientes de Regulación de Empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado».

En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial las medidas laborales de los planes de reconversión se encuentran en los artículos 16 al 23 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, de Reconversión y Reindustrialización, publicados en el Boletín Oficial del Estado de 28 de julio.

XIII. RECURSOS

1. Resoluciones tácitas por silencio administrativo.

Características de este procedimiento especial de Regulación de Empleo son la economía procesal y la rapidez.

La Autoridad Laboral dispone de unos plazos para resolver, que no pueden ser suspendidos ni prorrogados. Con ello se persigue, por un lado, dar una garantía jurídica a los administrados, que se ven inmersos en una difícil problemática socio-económica y, por otro, garantizar el eficaz funcionamiento de la Administración en orden a su eficacia social.

Transcurrido el plazo sin resolución expresa de la Autoridad Laboral, se produce el silencio administrativo, con efectos positivos o negativos.

1. Si la solicitud se ha presentado sin acuerdo y la Autoridad Laboral no dicta resolución expresa en el plazo hábil, se entenderá denegada.

La empresa, sin denuncia de mora, procederá en el término de 15 días a la presentación del oportuno recurso ordinario, ante la Dirección General de Trabajo, que si no es resuelto en el plazo de 15 días, se producirá la autorización administrativa (silencio positivo) y se pone fin a la vía administrativa quedando abierta la contencioso-administrativa.

2. Si la solicitud se ha presentado con acuerdo entre las partes, y no recae resolución expresa en primera instancia, se entenderá autorizada la medida.

El silencio negativo (denegación de la Autoridad Laboral de instancia) y el silencio positivo subsiguiente (autorización de la solicitud en vía de recurso) no responden, en especial el silencio negativo, a la configuración y consecuencias que del silencio administrativo se derivan, con carácter general, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (ficción legal), sino que tanto el uno como el otro constituyen, en este procedimiento especial, actos administrativos con plenos efectos jurídicos.

2. Resoluciones expresas.

Legislación aplicable: Según establece el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su último párrafo, si en primera instancia recayera resolución expresa de la Autoridad Laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos. Por tanto, es de aplicación lo dispuesto en los artículos 107 a 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992.

El recurso ordinario persigue la impugnación y, por tanto, la modificación o revocación de la resolución recurrida. Para que el escrito pueda calificarse de recurso, es necesario que contenga la impugnación del acto.

Ha de interponerse, bien ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, bien ante el Excelentísimo Señor Ministro de Trabajo, en el supuesto de que hubiera sido aquella la que dictó la resolución en primera instancia (art. 51.6 párrafo II del Estatuto de los Trabajadores).

Su presentación puede hacerse ante el Organo que ha resuelto en primera instancia o ante el Organo superior jerárquico que ha de resolver el recurso, aunque es aconsejable que se presente ante la Autoridad que ha resuelto en primera instancia, dado que el expediente, con su informe, debe ser remitido por la Autoridad de instancia a su superior jerárquico.

Interpuesto el recurso ordinario, la Autoridad Laboral, a quien corresponda resolverlo, puede acordar, de oficio o a instancia de parte, la suspensión de ejecución de la resolución de primera instancia, conforme a lo previsto en el artículo 116 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Es exigible el trámite de audiencia. Para ello, recibido el escrito de recursos, se da traslado inmediatamente a la otra parte, a fin de que en el plazo de 10 días pueda presentar las alegaciones que estime pertinentes.

Transcurrido dicho plazo, sin que se presente alegación alguna, se le tendrá por decaído en su derecho al referido trámite y procederá su remisión, con el preceptivo informe, al superior jerárquico, Dirección General de Trabajo, que deberá resolver en el plazo de tres meses.

Al resolver el recurso ordinario, el Organo o Autoridad Laboral competente debe revisar los hechos y situaciones, pero referidos al momento del cese de los afectados en la empresa y no al momento de dictar su resolución de segunda instancia.

La resolución de un recurso ordinario confirmará, modificará o revocará el acto impugnado. Cuando exista vicio de forma, no subsanable, podrá acordarse la anulabilidad del acto, retrotrayendo el expediente al momento en que el vicio fue cometido.

Los efectos de la resolución, en recurso ordinario, en la que se modifica o revoca la resolución recurrida, se producen *ex tunc*.

Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso ordinario, sin que se notifique su resolución, se entenderá desestimado y quedará expedita la vía procedente.

La resolución dictada en el recurso ordinario agota la vía administrativa, pudiendo la recurrente, en el plazo de dos meses, interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia competente.