

Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, para la Aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los Expedientes de Modificaciones sustanciales de las Condiciones de Trabajo y de Suspensión y Extinción de las Relaciones de Trabajo.

BOE 93/1980, de 17 de abril de 1980 Ref Boletín: 80/07967

Derogada por dde.un RD 43/1996 de 19 enero 1996

Derogada por RD 43/1996 de 19 enero 1996

## ÍNDICE

<b>CAPITULO PRIMERO. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>	<b>2</b>
Artículo 1. Autoridad laboral competente .....	2
Artículo 2. Acuerdo y autorización de la modificación .....	2
Artículo 3. Movilidad geográfica .....	2
<b>CAPITULO II. SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO .....</b>	<b>2</b>
Artículo 4. Fuerza mayor .....	3
Artículo 5. Causas económicas y tecnológicas .....	3
<b>CAPITULO III. EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR .....</b>	<b>3</b>
Artículo 6. Autoridad laboral competente .....	3
Artículo 7. Indemnizaciones y prestaciones de desempleo .....	3
<b>CAPITULO IV. EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS 3</b>	<b>3</b>
Artículo 8. Autoridad laboral competente .....	3
Artículo 9. Consultas previas .....	4
Artículo 10. Comunicación del período consultivo .....	4
Artículo 11. Actas de las consultas .....	4
Artículo 12. Acuerdo en el período de consultas .....	4
Artículo 13. Desacuerdo en el período de consultas. Iniciación del expediente. Documentación .....	4
Artículo 14. Subsanción de defectos formales .....	5
Artículo 15. Resolución del expediente .....	5
Artículo 16. Quiebra de la Empresa y venta judicial .....	5
<b>CAPITULO V. EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE .....</b>	<b>5</b>
Artículo 17. Extinción de la personalidad jurídica del contratante .....	5
<b>CAPITULO VI. DISPOSICIONES COMUNES .....</b>	<b>5</b>
Artículo 18, 19	
<b>DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>6</b>
Disposición Final Primera, Segunda	

## VOCES ASOCIADAS

DESEMPLEO  
 DESPIDOS  
 EMPLEO  
 EMPRESAS  
 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES  
 INDUSTRIAS  
 TRABAJADORES  
 TRABAJO

## FICHA TÉCNICA

Vigencia  
 Vigencia desde: 18-4-1980  
 Derogada: 21-2-1996  
 Documentos anteriores afectados por la presente disposición  
 Legislación  
 D 2487/1974 de 20 julio 1974  
 Deroga esta disposición  
 D 3090/1972 de 2 noviembre 1972. Política de Empleo  
 Deroga esta disposición  
 Documentos posteriores que afectan a la presente disposición  
 Legislación  
 Derogada por dde.un RD 43/1996 de 19 enero 1996

Derogada por RD 43/1996 de 19 enero 1996

artículo.15

Dada nueva redacción por art.1 RD 2732/1981 de 30 octubre 1981

artículo.19 apartado.2

Dada nueva redacción por art.1 RD 2732/1981 de 30 octubre 1981

artículo.20

Añadida por art.1 RD 2732/1981 de 30 octubre 1981

Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en orden a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y respecto de la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, extinción de la personalidad jurídica del contratante, quiebra o venta judicial, requiere fijar las normas sobre la sustanciación del procedimiento correspondiente, a cuya finalidad responde el presente Real Decreto, cuyas normas se inspiran en los postulados de economía procesal, rapidez y eficacia social, sin perjuicio de las plenas garantías reconocidas a los trabajadores y a los empresarios, en cuanto titulares de los derechos e intereses en concurrencia en estos expedientes.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de abril de 1980,

DISPONGO:

## **CAPITULO PRIMERO. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 1. Autoridad laboral competente**

1. La autorización para llevar a efecto modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que así lo requieran, en defecto de aceptación del acuerdo del empresario por los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo que previene el art. 41, uno, del Estatuto de los Trabajadores (citado), es de competencia del Delegado de Trabajo de la provincia en que radique el centro de trabajo o, en su caso, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, de conformidad con los criterios establecidos en el art. 8º del presente Real Decreto.

2. En el caso de Comunidades Autónomas a las que se hayan transferido competencias en la resolución de expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, resolverán los que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial, a través de los Organos laborales correspondientes.

### **Artículo 2. Acuerdo y autorización de la modificación**

1. En los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, el empresario dará traslado del acuerdo, que deberá constar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a su aceptación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento.

2. En el caso de no producirse la aceptación a que se refiere el artículo anterior, el empresario habrá de formular la solicitud de autorización por escrito, con expresión de los hechos en que se fundamenta; a dicho escrito se acompañará acta suscrita por el empresario y por los representantes legales de los trabajadores en la que se refleje el acuerdo que hubiese adoptado la Empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los motivos por los que los representantes legales del personal no hubiesen estado conformes con el aludido acuerdo.

3. El Delegado de Trabajo, previo informe de la Inspección de Trabajo, resolverá en el plazo de quince días, desde el siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el empresario.

4. En los Convenios Colectivos podrán establecerse pactos de movilidad funcional, cuya aplicación no requerirá incoar expediente al efecto.

5. No procederá abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 3. Movilidad geográfica**

Es competente para la autorización del traslado de residencia de los trabajadores, por razones técnicas, organizativas o productivas, a que se refiere el art. 40, uno, en relación con el 41, cuatro, del Estatuto de los Trabajadores, el Delegado de Trabajo de la provincia en la que tengan su residencia los trabajadores afectados.

## CAPITULO II. SUSPENSION DE RELACIONES DE TRABAJO

### Artículo 4. Fuerza mayor

Lo establecido en los arts. 6º y 7º de este Real Decreto, a los efectos de la extinción de relaciones de trabajo por fuerza mayor, es de aplicación a la suspensión de relaciones de trabajo por dicha causa, prevista en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la autorización no comporta la obligación de satisfacer indemnización alguna.

### Artículo 5. Causas económicas y tecnológicas

Es de aplicación lo prevenido en los arts. 8º a 15 de este Real Decreto a la suspensión de relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas, a que hace referencia el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que concierne a los plazos para las distintas actuaciones en estos expedientes, que se reducen a la mitad, computándose las fracciones por exceso, y en cuanto a la documentación, que ha de ser aportada de conformidad con lo que prescribe el art. 13 del presente Real Decreto, exceptuándose el apartado seis y referida a la medida que se solicite, sin que, de ser autorizada la suspensión, proceda abono de indemnización a los trabajadores.

## CAPITULO III. EXTINCION DE RELACIONES DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR

### Artículo 6. Autoridad laboral competente

1. A los efectos que establece el art. 51 del Estatuto de los trabajadores, es autoridad competente para constatar la existencia de fuerza mayor, con virtualidad para extinguir las relaciones de trabajo, el Delegado de Trabajo de la provincia donde se hubiesen producido el hecho o los hechos constitutivos de fuerza mayor, que imposibiliten definitivamente la prestación de trabajo, y si se hubiesen originado en dos o más provincias, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo.

2. La petición en tal sentido será deducida por el empresario ante la autoridad laboral, a que se refiere el párrafo anterior, y se formulará por escrito, con arreglo a los requisitos que previene el art. 69 de la Ley de Procedimiento Administrativo; dicha autoridad resolverá sobre la petición, previas las diligencias indispensables que fuesen precisas, en el plazo de cinco días; resolución que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.

3. Contra la resolución acordada en este expediente de constatación de la mencionada fuerza mayor puede interponerse recurso de alzada ante el Organismo administrativo inmediato superior al que la dictó en instancia.

### Artículo 7. Indemnizaciones y prestaciones de desempleo

En la resolución del expediente, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir la indemnización a favor de los trabajadores afectados por la extinción de sus relaciones de trabajo, según lo que dispone el art. 51, diez, del Estatuto de los Trabajadores, y declarará el derecho de dichos trabajadores a percibir el subsidio de desempleo, siempre que reúnan los requisitos precisos, con arreglo a la legislación vigente.

## CAPITULO IV. EXTINCION DE RELACIONES DE TRABAJO POR CAUSAS ECONOMICAS O TECNOLOGICAS

### Artículo 8. Autoridad laboral competente

La autorización para extinguir las relaciones de trabajo, fundada en causas económicas o tecnológicas, a que se refiere el art. 51, dos, del Estatuto de los Trabajadores, corresponde:

A) En las Empresas de hasta quinientos trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de doscientos, al Delegado del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado C) de este artículo.

B) Si la Empresa tuviera varios centros de trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente, conocerá del mismo la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, salvo delegación expresa en una de las Delegaciones de Trabajo competente por razón del lugar.

C) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente.

#### **Artículo 9. Consultas previas**

Los períodos de treinta días y de quince días, respectivamente, a que se refiere el art. 3º del Estatuto de los Trabajadores se entenderán máximos, y dentro de los mismos, las partes podrán darlos por terminados antes de expirado el plazo, por acuerdo entre ellas, o por desacuerdo expreso, reflejados en el acta correspondiente.

#### **Artículo 10. Comunicación del período consultivo**

El empresario que pretenda la extinción de relaciones de trabajo por causas económicas o por motivos tecnológicos, comunicará simultáneamente por escrito a los representantes legales de los trabajadores afectados y a la autoridad laboral la fecha en que comienza el período de consultas, acompañando a cada comunicación la documentación justificativa de los hechos que determinan la necesidad de la extinción.

#### **Artículo 11. Actas de las consultas**

Las consultas con las representaciones legales de los trabajadores y la posición de las partes en las mismas, deberán reflejarse en una o más actas, y si fuesen varias, en un acta final, suscrita por el empresario y los representantes intervinientes, actas que expresarán las fechas en las que hubiesen tenido lugar las reuniones a que en las mismas se haga referencia, con reseña suficiente de la documentación o de los informes que hubiesen sido examinados, de conformidad con el art. 51, tres, del Estatuto de los Trabajadores.

Si en las consultas se hubiese llegado a un acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, dicho acuerdo constará en documento escrito, suscrito por las partes, en el que conste, con claridad y precisión, los términos en que se hubiese producido.

#### **Artículo 12. Acuerdo en el período de consultas**

De conformidad con lo prevenido en el art. 51, cinco, del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período consultivo termine con acuerdo de las partes, se remitirá el texto del mismo a la autoridad laboral competente de conformidad con el art. 8º de este Real Decreto, la cual, en el plazo de quince días, procederá con arreglo a lo que establece el mencionado artículo del Estatuto, determinando la extinción, o remitiéndolo a la autoridad judicial.

No obstante lo anterior, 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 previsto en el art. 13 y siguientes del presente Real Decreto; en ningún caso las indemnizaciones establecidas en el acuerdo podrán ser abonadas con cargo al Fondo de Garantía Salarial.

#### **Artículo 13. Desacuerdo en el período de consultas. Iniciación del expediente. Documentación**

En el caso de que en el período de consultas no hubiese habido acuerdo entre las partes, la solicitud de autorización para extinguir las relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas se promoverá ante la autoridad laboral competente, por el empresario o por los representantes legales de los trabajadores, en el supuesto mencionado del art. 51, dos, del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito, en el que concretarán de modo claro y preciso los hechos en los que se fundamente la petición. A dicho escrito se adjuntará, si es promovido por el empresario, además del acta o de las actas relativas al período de consultas, los documentos siguientes:

1º Relación de la totalidad de los trabajadores del centro o centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

2º Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que no afecte a la totalidad de la plantilla si la autoridad laboral lo estimase necesario.

3º Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

4º Documentación económica, que consistirá en los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años; la declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años; informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la Empresa.

5º Informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el supuesto de no acompañarse el mencionado informe, se entenderá que desisten del derecho que les otorga el art. 64, apartado uno punto tres, a), b), del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación de que se ha solicitado por parte del empresario.

6º Informe del Censor Jurado de Cuentas en los términos solicitados por quien inste el expediente, pudiendo la autoridad laboral, dentro de los plazos de la resolución, pedir ampliación del mismo para mejor resolver.

7º Informe de la Entidad Gestora de la prestación de desempleo.

No obstante lo anterior, no será necesario presentar, en los casos a que a continuación se hace referencia, los documentos que se expresan:

a) Cuando el expediente afecta a Empresas con menos de cincuenta trabajadores, o cuando la causa alegada sea tecnológica, no será necesario acompañar informe del Censor Jurado de Cuentas, y, en cuanto a la documentación económica, se adjuntarán solamente los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

b) Cuando el expediente sea promovido por los trabajadores, sólo se requiere que acompañen la Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente y las pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida y, en su caso, la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el empresario.

#### **Artículo 14. Subsanación de defectos formales**

A los efectos del art. 51, seis, del Estatuto de los Trabajadores si el expediente de autorización para extinguir relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas no cumplierse 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, a partir de cuyo plazo comenzará a correr el de treinta días, o de 15 días, según los casos, para resolver el expediente, de conformidad con el mencionado artículo.

#### **Artículo 15. Resolución del expediente**

La resolución, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo y, en su caso, de los Organismos públicos que se estimen precisos decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente.

La autoridad laboral podrá proponer o acordar otro tipo de medidas distintas a las solicitadas, aun no habiendo sido propuestas por las partes.

Dada nueva redacción por art.1 RD 2732/1981 de 30 octubre 1981

#### **Artículo 16. Quiebra de la Empresa y venta judicial**

Cuando el expediente de autorización para extinguir relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas se fundamente en declaración de quiebra de la Empresa, si los síndicos no hubiesen acordado continuar su actividad, y en el supuesto de venta judicial de la totalidad de la Empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo que establece el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO V. EXTINCION DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICION DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL CONTRATANTE**

#### **Artículo 17. Extinción de la personalidad jurídica del contratante**

Según lo previsto en el art. 49, apartado siete, del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por lo que establece el presente Real Decreto.

### **CAPITULO VI. DISPOSICIONES COMUNES**

## Artículo 18

1. En los expedientes a que se refiere el presente Real Decreto, las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, comprendiendo las de las resoluciones que recaigan, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

2. En la sustanciación de los expedientes a que se refiere este Real Decreto, tanto en instancia como en alzada, en lo no previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la presente disposición, se estará a lo que establece la Ley de Procedimiento Administrativo (citada).

## Artículo 19

1. En el supuesto de que las indemnizaciones recaídas en los procedimientos que regula el presente 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, y de conformidad con las normas de dicho Fondo.

2. Las resoluciones administrativas tendrán ejecutividad inmediata, y en el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso -administrativa, no procederá el abono de salarios de tramitación en caso de que la sentencia les fuera favorable.

apa.2 Dada nueva redacción por art.1 RD 2732/1981 de 30 octubre 1981

## DISPOSICIONES FINALES

### Disposición Final Primera

A partir de la fecha de la entrada en vigor de este Real Decreto, quedan derogados el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, y el 2487/1974, de veinte de julio que modificó parcialmente el citado Decreto 3090/1972. Igualmente quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente.

### Disposición Final Segunda

Se autoriza al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".