

REFORMA EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, DESEMPLEO Y LABORAL INTRODUCIDAS POR EL RD-LEY 11/2013 DE 3 DE AGOSTO

Tablas comparativas y resumen de disposiciones

**Autor: Carlos Hugo Preciado, Magistrado Especialista Orden Social del Tribunal Superior de
Justicia de Catalunya**

ÍNDICE

CAPITULO II.....	4
Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial.....	4
Artículo 5. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.....	4
<i>Uno.- DA 7ª 2.1 LGSS.....</i>	<i>4</i>
<i>Dos.- DA 7º 3.c) LGSS.....</i>	<i>6</i>
CAPITULO III.....	7
Modificaciones en materia de empleo y protección por desempleo.....	7
Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.....	7
<i>Uno art.207e) LGSS Requisitos de acceso a las prestaciones.....</i>	<i>7</i>
<i>Dos. art.209.1 LGSS Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones.:.....</i>	<i>7</i>
<i>Tres. art.212.1 f) y g) LGSS Suspensión de la prestación.....</i>	<i>8</i>
<i>Cuatro. Art.212.3 LGSS Suspensión de la prestación.....</i>	<i>9</i>
<i>Cinco. Art.212.4. b) (pfo. 1º) LGSS Reanudación de la prestación tras la suspensión.....</i>	<i>10</i>
<i>Seis. Art.213.1g) LGSS. Extinción de la prestación.....</i>	<i>10</i>
<i>Siete. Art.215.4 LGSS. Beneficiarios del subsidio de desempleo.....</i>	<i>11</i>
<i>Ocho. Art.231.1h) LGSS Obligaciones de los trabajadores.....</i>	<i>11</i>
<i>Nueve. Art.233 c) LGSS Recursos.....</i>	<i>11</i>
Artículo 7. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.....	12
<i>Único.- Art.27.4 Ley 56/03. Inscripción como demandantes de empleo y suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo.....</i>	<i>12</i>
Artículo 8. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.....	13
<i>Uno. Art.22.13 LISOS Infracciones graves en materia de Seguridad Social.....</i>	<i>13</i>
<i>Dos. Art.24.3 a) y d) y art.24.4 LISOS Infracciones leves en materia de Seguridad Social.....</i>	<i>14</i>
<i>Tres. Art.25.3 LISOS. . Infracciones graves en materia de Seguridad Social.....</i>	<i>16</i>
<i>Cuatro. Art.47.1a) y c) y art.47.4 LISOS. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y seguridad social.....</i>	<i>16</i>
<i>Cinco. Art.48.5 LISOS Atribución de competencias sancionadoras.....</i>	<i>17</i>
CAPÍTULO IV.....	18
Modificaciones en materia laboral.....	18
Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.....	18
<i>Uno. Art. 40.2 ET Movilidad geográfica.....</i>	<i>18</i>
<i>Dos. Art.41.4 ET Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....</i>	<i>22</i>
<i>Tres. Art.47.1 ET Suspensión del contrato y reducción de jornada.....</i>	<i>28</i>
<i>Cuatro. Arts.51.2 y 4 ET Despido colectivo.....</i>	<i>34</i>
<i>Cinco.Art.82.3 ET Inaplicación de Convenio Colectivo.....</i>	<i>40</i>
Artículo 10. Modificación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.....	45
<i>Único. Art. 64.2 y 64.6 Ley 22/03.....</i>	<i>45</i>
Artículo 11. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. 47	
<i>Uno. Art.124.3; 124,6; 124.11 y 124.13 LRJS. Proceso de despido colectivo.....</i>	<i>47</i>
<i>Dos. Art. 247.2 LRJS Ejecución de despidos colectivos.....</i>	<i>52</i>
TABLA DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS.....	53
Disposición adicional cuarta. Informe sobre las medidas relacionadas con los trabajadores a tiempo parcial.....	53
Disposición transitoria primera. Prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.....	53
Disposición transitoria segunda. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación.	54
Disposición transitoria tercera. Régimen procesal aplicable a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.....	55
Disposición derogatoria única. Derogación normativa.....	55
Disposición final primera. Título competencial.....	55

Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.....	56
Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.....	56
Disposición final cuarta. Modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.....	57
<i>Uno. art. 3.1 RD 1483/2012.....</i>	<i>57</i>
<i>Dos. art.4.5 RD 1483/2012.....</i>	<i>59</i>
<i>Tres. Art.6.1 y 6.2 RD 1483/2012.....</i>	<i>60</i>
<i>Cuatro. Art.17.2 RD 1483/2012.....</i>	<i>60</i>
<i>Cinco. Art.19.1 y 19.2 RD 1483/2012.....</i>	<i>62</i>
<i>Seis. Art. 26 RD 1483/12.....</i>	<i>62</i>
<i>Siete. Art.27 RD 1483/2012.....</i>	<i>65</i>
<i>Ocho. Art.28 RD 1483/2012.....</i>	<i>65</i>
Disposición final séptima. Modificación de disposiciones reglamentarias.....	67
Disposición final novena. Habilitación normativa.....	67
Disposición final décima. Entrada en vigor.....	67

Autor: Carlos Hugo Preciado, Magistrado Especialista de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

CAPITULO II

Modificaciones en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial

Artículo 5. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

COMENTARIOS	LEY ANTIGUA	LEY NUEVA
<p>Uno.- DA 7ª 2.1 LGSS Se modifica el apartado segundo de la DF7ª 2, declarado inconstitucional y nulo por STC 61/2013 de 14 marzo RTC 2013\61</p> <p>CARENCIA: Se establece una nueva fórmula de cómputo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a prestaciones de jubilación, IP, IT muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, que comprende 3 reglas:</p> <p>1) Se tienen en cuenta los períodos en que el trabajador esté en alta con un contrato a TP. Coeficiente de parcialidad (CP)= % jornada TP/ jornada TC CPx período alta= nº días cotizados TP A tales días cotizados se suman los días cotizados a TC. Nº días cotizados TP +Nº días cotizados TC = Nº TOTAL para ACCESO A PRESTACIÓN (NTAP)</p> <p>2) Cálculo coeficiente global de parcialidad (CGP)</p>	<p>a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.</p> <p>b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.</p>	<p>«Segunda. Períodos de cotización. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.</p> <p>A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.</p> <p>Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.</p> <p>b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y</p>

=

$$\frac{\text{NTAP}}{\text{TOTAL DÍAS ALTA VIDA LABORAL}} \times 100$$

**Subsidio IT:
Cálculo CGP=**

$$\frac{\text{NTAP (5años)}}{\text{TOTAL DÍAS ALTA VIDA LABORAL (5años)}} \times 100$$

**Maternidad y paternidad:
Cálculo CGP=**

$$\frac{\text{NTAP (7años)}}{\text{TOTAL DÍAS ALTA VIDA LABORAL (7años)}} \times 100$$

**3) Período mínimo
cotización para acceso a
prestación:
CGP X PERÍODO GENERAL**

CARENCIAS ESPECÍFICAS:

El CGP se aplica para fijar el período e cotización exigible y el marco en que ha de darse la carencia específica no varía respecto del marco general. Ej. 2 años dentro de los últimos 15 (art.161.1b) Jubilación La carencia específica será: (CGPX 2) dentro de los últimos 15

acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años.

Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.»

<p>Dos.- DA 7º 3.c) LGSS CUANTÍA DE LAS PENSIONES: Jubilación e IP derivada de EC: el NTAP se incrementa con la aplicación del coeficiente 1,5, sin que nº días resultante sea > período de alta a TP.</p> <p>El % sobre la BR se determina conforme al rt.163.1 y DT 21ª.</p> <p>Excepto: Si período cotizado < 15 años considerando días TC y días TP incrementados en 1,5, entonces el % a aplicar a la BR será el que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado sobre 15 años.</p>	<p>c) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.</p>	<p>Regla tercera «c) A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial. El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción: Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.»</p>
--	---	---

CAPITULO III

Modificaciones en materia de empleo y protección por desempleo

Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

<p>Uno art.207e) LGSS Requisitos de acceso a las prestaciones . Se añade una nueva letra e) en el artículo 207, Se establece como requisito de la prestación contributiva de desempleo la inscripción en el SPE competente como demandante de empleo</p>		<p>art.207 «e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.»</p>
<p>Dos. art.209.1 LGSS</p>	<p>Art. 209 1.</p>	<p>«Artículo 209. Solicitud, nacimiento y conservación</p>

<p>Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones.:</p> <p>Se suprime la posibilidad de inscripción como demandante de empleo antes de la solicitud de prestación de desempleo.</p> <p>Se añade como requisito para la conservación del derecho a la prestación el de mantenerse inscrito como demandante de empleo, suspendiéndose el abono en caso contrario</p>	<p>Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente Ley deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones, que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente.</p> <p>Asimismo, en la fecha de la solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.</p>	<p>del derecho a las prestaciones.</p> <p>1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente Ley deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo.</p> <p>Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.</p> <p>La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 212 de esta Ley.»</p>
<p>Tres. art.212.1 f) y g) LGSS</p> <p>Suspensión de la prestación</p> <p>Se añaden dos nuevas letras f) y g) en el apartado 1 del artículo 212, acogiendo la doctrina establecida por el TS, entre otras en SSTS 22 noviembre 2011 (RJ 2012, 765); 17-1-2012 , (RJ 2012,3511), 18 octubre 2012 RJ 2012\10707; de 30 octubre 2012 RJ 2013\1570; Causas de suspensión de la prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento o cooperación por período continuado < 12 meses 		<p>«f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.</p> <p>g) En los supuestos de estancia en el extranjero por</p>

<p>- estancia en extranjero período continuado <ó= 90 días/año natural, previa comunicación y autorización por el SPE competente.</p> <p>-No es estancia en extranjero salida por tiempo no >15 días naturales/año por una sola vez.</p>		<p>un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora. No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 231.1.»</p>
<p>Cuatro. Art.212.3 LGSS Suspensión de la prestación</p> <p>Se modifica el apartado 3 del artículo 212, relativo a los supuestos de suspensión del derecho.</p> <p>Se establece como nueva causa de suspensión del abono de prestaciones, la no inscripción como demandantes de empleo durante períodos en que hayan de permanecer inscritos.</p>	<p>3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la Entidad Gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión cautelar del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.</p>	<p>«3. El incumplimiento, por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la entidad gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia. Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en ésta u otra norma.»</p>

<p>Cinco. Art.212.4. b) (pfo. 1º) LGSS Reanudación de la prestación tras la suspensión</p> <p>Se modifica el primer párrafo de la letra b) del apartado 4 del artículo 212, con la siguiente redacción Se añaden como supuestos de reanudación a solicitud del interesado de la prestación previamente suspendida los nuevos apartado f) y g) del art.207:</p> <ul style="list-style-type: none"> - búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento o cooperación por período continuado < 12 meses - estancia en extranjero período continuado <ó= 90 días/año natural 	<p>4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:</p> <p>b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.</p> <p>En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.</p>	<p>4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:</p> <p>b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.»</p>
<p>Seis. Art.213.1g) LGSS. Extinción de la prestación</p> <p>Se modifica la letra g) del apartado 1 del artículo 213 LGSS. Se exceptúan de la consecuencia de extinción los supuestos nuevos de suspensión previstos en las letras f) y g) del art.212.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento o cooperación por período continuado < 12 meses - estancia en extranjero período continuado <ó= 90 días/año natural 		<p>«g) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 212.1.»</p>
<p>Siete. Art.215.4 LGSS. Beneficiarios del subsidio de desempleo.</p> <p>Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 215, con la</p>		<p>«4. En todas las modalidades de subsidio establecidas en el apartado 1 se exigirá el requisito de estar inscrito y</p>

<p>siguiente redacción Se establece para los beneficiarios del subsidio de desempleo el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción en los mismos términos que a los beneficiarios de la prestación de desempleo</p>		<p>mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismos términos previstos el artículo 207 e) y en el artículo 209.1 de esta Ley.»</p>
<p>Ocho. Art.231.1h) LGSS Obligaciones de los trabajadores</p> <p>Se modifica la letra h) del apartado 1 del artículo 231, que queda redactada en los siguientes términos:</p> <p>Se añade la obligación de mantener la inscripción como demandante de empleo y se suprime la obligación de suscribir las exigencias del compromiso de actividad, que sigue siendo de obligado cumplimiento.</p>	<p>h) Inscribirse como demandantes de empleo y suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.</p>	<p>«h) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»</p>
<p>Nueve. Art.233 c) LGSS Recursos</p> <p>Se modifica la letra c) del artículo 233, que queda redactada en los siguientes términos:</p> <p>Se prevén como susceptibles de recurso ante el Orden social, previa reclamación previa, las sanciones impuestas a los trabajadores conforme al nuevo art. 48.5 LISOS</p>	<p>También serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante la Entidad Gestora competente en la forma prevista en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 1995, 1144 y 1563) , las resoluciones siguientes de la Entidad Gestora:</p> <p>(...)</p> <p>c) Las relativas a la imposición de sanciones a los trabajadores per infracciones leves y graves conforme a lo establecido en el artículo 47 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p>	<p>También serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante la Entidad Gestora competente en la forma prevista en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 1995, 1144 y 1563) , las resoluciones siguientes de la Entidad Gestora:</p> <p>(...)</p> <p>c) Las relativas a la imposición de sanciones a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p>
<p>Artículo 7. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.</p>		
<p>Único.- Art.27.4 Ley 56/03. Inscripción como demandantes de empleo y suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios</p>		

<p>por desempleo</p> <p>El apartado 4 del artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.</p> <p>Se modifica la competencia para el control del cumplimiento de las obligaciones de inscripción y suscripción de compromiso de actividad, que pasan de las AAPP al SPE competente.</p> <p>Se distingue entre el control de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad y las derivadas de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, en virtud de este nuevo requisito para mantener el derecho a la prestación o subsidio.</p>	<p>4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>Las Administraciones públicas competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la inscripción como demandantes de empleo y de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan.</p> <p>Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos y será documento suficiente para que el Servicio Público de Empleo Estatal inicie el procedimiento sancionador que corresponda.</p>	<p>«4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>Los servicios públicos de empleo competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, comunicando la sanción impuesta, en su caso, en el momento en que se imponga, al Servicio Público de Empleo Estatal para su ejecución por éste.</p> <p>Los servicios públicos de empleo competentes verificarán, asimismo, el cumplimiento de la obligación de dichos beneficiarios de mantenerse inscritos como demandantes de empleo, debiendo comunicar los incumplimientos de esta obligación al Servicio Público de Empleo Estatal en el momento en que se produzcan o conozcan.</p> <p>Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos y será documento suficiente para que el Servicio Público de Empleo Estatal inicie el procedimiento sancionador que corresponda.»</p>
<p>Artículo 8. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p>		
<p>Uno. Art.22.13 LISOS</p>		

<p>Infracciones graves en materia de Seguridad Social</p> <p>Se modifica el apartado 13 del artículo 22 LISOS. Se añade como infracción grave el incumplimiento de comunicar antes de su efectividad las medidas de despido colectivo, suspensión o reducción de jornada con remisión al reglamento en cuanto a la forma y contenido de la comunicación.</p>	<p>13. El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo,</p> <p>con antelación a que se produzca, las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.</p>	<p>«13. El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente,</p> <p>así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.»</p>
<p>Dos. Art.24.3 a) y d) y art.24.4 LISOS Infracciones leves en materia de Seguridad Social</p> <p>Se modifican las letras a) y d) del apartado 3 y se añade un nuevo apartado 4 en el artículo 24, con la siguiente redacción:</p> <p>Se suprime como falta leve la no renovación de la demanda de empleo en fecha y forma.</p> <p>El párrafo segundo de la letra a) del art.24 pasa a ser el párrafo segundo de la letra b del mismo artículo</p>	<p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada</p> <p>Las citaciones o comunicaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos por</p>	<p>«a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, salvo causa justificada.»</p> <p>«d) No facilitar a los servicios públicos de empleo, la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y</p>

<p>-Se tipifican como infracciones leves ciertos incumplimientos de solicitantes o beneficiarios de prestaciones de desempleo contributivo o asistencia:</p> <p>- no facilitar información para recepción de notificaciones o comunicaciones.</p> <p>- no cumplir el requisito exigido para conservar la percepción de la prestación de estar inscrito como demandante de empleo</p>	<p>medios electrónicos para el cumplimiento del compromiso de actividad, se entenderán validas, a efectos de notificación, siempre que los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo hayan expresado previamente su consentimiento.</p>	<p>comunicaciones.</p> <p>Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.»</p> <p>«4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, los siguientes incumplimientos ante la entidad gestora de dichas prestaciones:</p> <p>a) No facilitar la información necesaria para garantizar la recepción de sus notificaciones y comunicaciones.</p> <p>Las citaciones o comunicaciones efectuadas por medios electrónicos se entenderán validas a efectos de notificaciones siempre que los trabajadores hayan expresado previamente su consentimiento.</p> <p>b) No cumplir el requisito exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 215.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.»</p>
<p>Tres. Art.25.3 LISOS. . Infracciones graves en</p>		

<p>materia de Seguridad Social</p> <p>Se modifica el apartado 3 del artículo 25. Se añade como límite inferior de la conducta tipificada la infracción leve del art.24.4b) no cumplir el requisito, exigido para la conservación de la percepción de la prestación, de estar inscrito como demandante de empleo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 215.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo causa justificada.»</p>	<p>3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.</p>	<p>«3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación, siempre que la conducta no esté tipificada como infracción leve en el artículo 24.4.b) de esta ley.»</p>
<p>Cuatro. Art.47.1a) y c) y art.47.4 LISOS. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y seguridad social</p> <p>El primer párrafo de la letra a) y la letra c) del apartado 1 y el apartado 4 del artículo 47 Se añaden en el catálogo de sanciones las que se imponen a las nuevas infracciones leves del art.24.4</p> <p>Se modifica la forma de la redacción del apartado c) , sin cambio sustancial aparente, más allá de la pérdida de las prestaciones (plural) en lugar de la prestación.</p>	<p>a) Las leves con pérdida de pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala: 1.ª infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones. 2.ª infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones. 3.ª infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones. 4.ª infracción. Extinción de prestaciones.</p> <p>c) Las muy graves, con pérdida de la pensión o prestación durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo.</p> <p>Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en formación profesional para el empleo.</p>	<p>«a) Las leves, con pérdida de la pensión o prestación durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala: 1.ª infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones. 2.ª infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones. 3.ª infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones. 4.ª infracción. Extinción de prestaciones.»</p> <p>«c) Las muy graves, con pérdida de la pensión o prestaciones durante un período de seis meses, y en el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción.»</p>

<p>Se añade el apartado 48.4 y 5 en materia de competencia para la imposición de sanciones (Téngase en cuenta que el apartado 5.pfo 2º del art.48 había sido declarado inconstitucional y nulo por la STC 104/2013 de 25 de abril.)</p>	<p>4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.</p>	<p>Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en formación profesional para el empleo.»</p> <p>«4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 y 5 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.»</p>
<p>Cinco. Art.48.5 LISOS Atribución de competencias sancionadoras</p> <p>El apartado 5 del artículo 48 se modifica, pues había sido declarado inconstitucional por la STC 104/2013</p>	<p>5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de éstas. El servicio público de empleo comunicará, en el momento en que se produzcan o conozcan, las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a los efectos sancionadores que a ésta le corresponden.</p>	<p>«5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social</p>
<p>CAPÍTULO IV Modificaciones en materia laboral</p>		
<p>Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.</p>		
<p>Uno. Art. 40.2 ET Movilidad geográfica Se modifica el apartado 2 del artículo 40 ET</p> <p>-Se mantienen los umbrales distintivos de la MG individual y colectiva</p>	<p>2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin</p>	<p>«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días,</p>

<p>- Se mantiene el contenido del período de consultas: :</p> <ul style="list-style-type: none">. causas. posibilidad de evitar o reducir efectos. medidas para atenuar consecuencias. <p>- Se regula como novedad la comisión negociadora única, en los casos de existencia de varios centros de trabajo, si bien se limita a los centros afectados.</p> <p>-Se regula la composición de la comisión negociadora, con un máximo de 13 miembros en cada banco. En cuanto a la prelación (CIC, DP, S.Sind) se remite al</p>	<p>afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p>	<p>cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. <p>Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.</p> <p>La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4.</p>
--	---	--

<p>art.41.4 ET.</p> <p>- Como novedad, la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) debe quedar constituida antes de la comunicación empresarial del inicio del período de consultas.</p> <p>-Para ello la empresa ha de comunicar fehacientemente a los trabajadores o los RRTT su intención de iniciar el pcto.</p> <p>-Se fija como plazo máximo para constituir la CRT 7 días desde la comunicación, salvo que algún centro de trabajo afectado no tenga RLL, que es de 15 días</p> <p>- Una vez transcurrido el plazo máximo para constituir la CRT la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas</p> <p>-La falta de constitución de la CRT no impide el inicio y transcurso del período de consultas. Su constitución tras el inicio no comporta la ampliación de la duración del período de consultas.</p> <p>- Se establece el deber de comunicar la apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión a la A. Laboral.</p> <p>- Se mantiene el deber de buena fe y la finalidad de conseguir un acuerdo.</p>	<p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales</p>	<p>en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.</p> <p>La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los</p>
--	--	---

<p>-El acuerdo requiere ahora las siguientes mayorías: . mayoría RRLL o, en su caso . mayoría miembros CRT</p> <p>En ambos casos deben representar a la mayoría de los trabajadores del centro/s de trabajo afectados.</p> <p>- Se mantiene el deber de notificar a los trabajadores la decisión sobre el traslado conforme al art.40.1 ET</p> <p>-Se mantienen las acciones de conflicto colectivo además de la acción individual</p> <p>- Se mantiene el carácter prejudicial de la acción de conflicto y las individuales, con paralización por la primera de las segundas.</p> <p>-Se mantiene, en caso de acuerdo, la opción a la rescisión contractual con indemnización de 20 días de salario por año de servicio.</p> <p>- Se mantiene la posibilidad de sustitución por acuerdo del p. consultas por mediación o arbitraje que debe desarrollarse en el plazo máximo del p. consultas.</p>	<p>iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p>	<p>trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.»</p>
---	--	---

<p>Dos. Art.41.4 ET Modificación sustancial de las condiciones de trabajo Se modifica el apartado 4 del artículo 41ET</p> <p>El período de consultas se extiende a todas las empresas, no sólo a las que existan representantes legales, y se considera como tales a todos los que luego establece el precepto</p> <p>Permanecen invariables el plazo (no superior a 15 días) y el objeto del período de consultas</p> <p>- Se regula como novedad la comisión negociadora única,</p>	<p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de</p>	<p>«4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida</p> <p>de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de</p>

<p>en los casos de existencia de varios centros de trabajo, si bien se limita a los centros afectados.</p> <p>-Se regula la composición de la comisión negociadora, con un máximo de 13 miembros en cada banco.</p> <p>En cuanto a la prelación de los interlocutores (válido para movilidad geográfica): 1º) S.Sindicales si : acuerdo y tienen mayoría en C.E o DP de los centros afectados</p> <p>2º) En defecto de S. Sindicales: a) <u>Unico centro afectado: C.E o DP.</u> Si no hay Comisión ad hoc igual a antes reforma: máx 3 miembros</p>	<p>representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.</p> <p>En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p>	<p>trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.</p> <p>La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.</p> <p>En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas: a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y</p>
---	--	--

<p>b) <u>Más de 1 centro afectado:</u> 1º) Comité Intercerntros: si tiene atribuida tal función por el CCol</p> <p>2º) En caso de no aplicarse lo anterior: - Comisión representativa. Reglas: 1º) Todos centros afectados tiene RRTT: la comisión se integra por éstos.</p> <p>2º) Algún centro de trabajo afectado no cuenta con RRTT: RRTT de los centros que los tengan. Posibilidad comisión híbrida: Sin perjuicio que trabajadores centros que no tengan RRTT opten por designar comisión ad hoc, en cuyo caso comisión negociadora con representación proporcional.</p> <p>Si no optan por la comisión ad hoc su representación se asigna a los RRTT de los centros que los tengan en proporción al nº de trabajadores que representen.</p>		<p>que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá. En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.</p> <p>En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.</p> <p>2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas</p>
---	--	---

<p>3º) Ningún centro de trabajo afectado tiene RRTT: la comisión representativa está integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de la distintas comisiones ad hoc en proporción al nº de trabajadores que representen.</p> <p><u>Tope máximo de 13 miembros en el banco social:</u> si aplicando las reglas de integración de la Comisión representativa el nº de representantes de los trabajadores > 13 se reduce a 13 se elige por y entre los integrantes un máximo de 13.</p> <p>- Como novedad, la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) debe</p>		<p>en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.</p> <p>En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.</p> <p>3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.</p> <p>En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.</p> <p>La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.</p> <p>A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores</p>
--	--	---

<p>quedar constituida antes de la comunicación empresarial del inicio del período de consultas.</p> <p>-Para ello la empresa ha de comunicar fehacientemente a los trabajadores o los RRTT su intención de iniciar el pcto.</p> <p>-Se fija como plazo máximo para constituir la CRT 7 días desde la comunicación, salvo que algún centro de trabajo afectado no tenga RRL, que es de 15 días</p> <p>- Una vez transcurrido el plazo máximo para constituir la CRT la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas</p> <p>-La falta de constitución de la CRT no impide el inicio y transcurso del período de consultas. Su constitución tras el inicio no comporta la ampliación de la duración del período de consultas.</p> <p>- Se mantiene el deber de negociar de buena fe y la finalidad de alcanzar un acuerdo.</p> <p>-El acuerdo requiere la conformidad de la mayoría de los RRL o de la mayoría de la CRT que representen a la mayoría de los trabajadores del centro/s de trabajo afectado/s.</p>	<p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo</p>	<p>o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.</p> <p>El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.</p> <p>Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.</p> <p>La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o</p>
--	---	---

		<p>arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.»</p>
<p>Tres. Art.47.1 ET Suspensión del contrato y reducción de jornada</p> <p>Se modifica el apartado 1 del artículo 47, relativo a la suspensión de contratos, sin que se modifique la reducción de jornada ni la suspensión por fuerza mayor que tienen igual procedimiento y tramitación que la suspensión.</p> <p>-Se añade una remisión reglamentaria para la suspensión del contrato por causas ETOP.</p> <p>- Se mantienen la definición de las causas ETOP,</p>	<p>1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la</p>	<p>«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas</p>

<p>-Se mantiene el período de consultas cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.</p> <p>- Se regula como novedad la comisión negociadora única, en los casos de existencia de varios centros de trabajo, si bien se limita a los centros afectados.</p> <p>-Se regula la composición de la comisión negociadora, con un máximo de 13 miembros en cada banco.</p> <p>Los interlocutores y su prelación son iguales que en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con remisión al art.41.4 Et.</p> <p>- Como novedad, la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) debe</p>	<p>producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.</p>	<p>de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.</p> <p>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.</p> <p>La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con</p>
---	--	--

<p>quedar constituida antes de la comunicación empresarial del inicio del período de consultas.</p> <p>-Para ello la empresa ha de comunicar fehacientemente a los trabajadores o los RRTT su intención de iniciar el pcto.</p> <p>-Se fija como plazo máximo para constituir la CRT 7 días desde la comunicación, salvo que algún centro de trabajo afectado no tenga RRL, que es de 15 días</p> <p>- Una vez transcurrido el plazo máximo para constituir la CRT la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas</p> <p>-La falta de constitución de la CRT no impide el inicio y transcurso del período de consultas. Su constitución tras el inicio no comporta la ampliación de la duración del período de consultas.</p>	<p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p>	<p>carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.</p> <p>El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.</p> <p>Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.</p> <p>La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.</p> <p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y</p>
--	---	--

<p>Se elimina del redactado la antigua referencia a la comisión ad hoc en casos de falta de representantes legales, pues la actual regulación del art.41.4, a la que se remite el art.47, es exhaustiva en este punto.</p> <p>Se mantiene la presunción de existencia de las causas en caso de acuerdo, así como la acción judicial por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho</p> <p>- Se mantiene el deber de buena fe en el período de consultas y se fijan las mayorías necesarias para alcanzar un acuerdo en el período de consultas.</p> <p>Se mantiene la posibilidad de sustituir en cualquier momento el período de consultas por mediación o arbitraje, con el plazo máximo del período de consultas.</p>	<p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión.</p> <p>La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.</p> <p>La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella 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.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata</p>	<p>quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a</p>
---	---	---

<p>Como novedad se fija la fecha de efectos de la suspensión, que es a partir de la fecha de comunicación a la A. Laboral, salvo que en la comunicación se contemple una fecha posterior, sustituyéndose así la anterior fecha de efecto que coincidía con la comunicación de la A. laboral a la entidad gestora.</p> <p>Se establece legalmente el plazo de caducidad de 15 días desde la última reunión del período de consultas hasta la comunicación a los RRTT y a la A.laboral, con remisión reglamentaria sobre los términos en que se producirá</p> <p>Se mantiene la acción de oficio por la A. Laboral y la e. Gestora,</p> <p>Se mantienen también intactas las acciones individuales y la de conflicto colectivo, cuando la decisión empresarial afecte a un nº de trabajadores que superen los umbrales del art.51, con la correlativa suspensión de las acciones individuales por la interposición del conflicto,.</p>	<p>reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p>	<p>la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.</p> <p>La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.</p> <p>Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella 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.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin</p>
--	--	---

		<p>perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.»</p>
<p>Cuatro. Arts.51.2 y 4 ET Despido colectivo</p> <p>Se modifican los apartados 2 y 4 del artículo 51.</p> <p>-Se mantiene el período de consultas y su duración (30 días o 15 días en empresas <50 tbj.)</p> <p>- Se mantiene el contenido mínimo del período de consultas.</p> <p>- Se regula como novedad la comisión negociadora única, en los casos de existencia de varios centros de trabajo, si bien se limita a los centros</p>	<p>2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</p> <p>La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.</p>	<p>«2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.</p> <p>La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.</p> <p>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada</p>

<p>afectados.</p> <p>-Se regula la composición de la comisión negociadora, con un máximo de 13 miembros en cada banco.</p> <p>Los interlocutores y su prelación son iguales que en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con remisión al art.41.4 Et.</p> <p>- Como novedad, la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) debe quedar constituida antes de la comunicación empresarial del inicio del período de consultas.</p> <p>-Para ello la empresa ha de comunicar fehacientemente a los trabajadores o los RRTT su intención de iniciar el pcto.</p> <p>-Se fija como plazo máximo para constituir la CRT 7 días desde la comunicación, salvo que algún centro de trabajo afectado no tenga RRL, que es de 15 días</p> <p>- Una vez transcurrido el plazo máximo para constituir la CRT la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas</p> <p>-La falta de constitución de la CRT no impide el inicio y transcurso del período de consultas. Su constitución tras el inicio no comporta la ampliación de la duración del período de consultas.</p>	<p>La comunicación de la apertura del período de</p>	<p>por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del período de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.</p>
--	--	--

<p>- Se mantiene el contenido del escrito de comunicación del inicio del período de consultas a los RRTT, con las siguientes novedades:</p> <p>- Copia de la comunicación dirigida a los tt o a los RRTT sobre el inicio del procedimiento despido. -RRT que integrarán la comisión negociadora, o la indicación de que no e ha constituido en plazo.</p> <p>-Se precisa que la memoria explicativa debe acompañar la comunicación a los RRTT y a la A. laboral.</p>	<p>consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Período previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p> <p>La referida comunicación</p> <p>deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.</p> <p>La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período</p>	<p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Período previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p> <p>f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.</p> <p>g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.</p> <p>La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral</p> <p>deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p>
--	---	---

Se formaliza la documentación a entregar privándola de toda referencia a la finalidad de que sea necesaria para acreditar las causas del despido, optándose por una fórmula teleológicamente aséptica " la documentación fiscal y contable y los informes técnicos.

Se suprime la referencia a la intervención de los RRTT en el período de consultas y su prelación, pues ahora hay que estar a lo que prevé el art.41.4

de consultas y quedará incorporado al procedimiento.
La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.
En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.
Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a

<p>- En la regulación del acuerdo en el período de consultas se contempla la mayoría necesaria de los RRLL y de la CRT; que debe representar a la mayoría de los tbj. del centro/s afectados</p> <p>Se mantiene la posibilidad de sustituir en cualquier momento el p. consultas por mediación o arbitraje, que ha de realizarse dentro del pzo máximo del p. consultas.</p> <p>- Se mantienen las competencias de control y recomendación, mediación o asistencia de la A. laboral.</p>	<p>acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.</p> <p>4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.</p>	<p>la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.</p> <p>Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última</p>
--	---	--

<p>Se establece legalmente el plazo de caducidad de 15 días desde la última reunión del período de consultas hasta la comunicación a los RRTT y a la A.laboral, con remisión reglamentaria sobre los términos en que se producirá</p> <p>Se mejora el redactado fijando el dies a quo de la notificación de los despidos individualmente a los afectados no sólo en los supuestos de comunicación de la decisión del empresario sino también en los casos de conclusión del período de consultas con acuerdo.</p>		<p>reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.»</p> <p>«4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.»</p>
<p>Cinco.Art.82.3 ET Inaplicación de Convenio Colectivo</p> <p>Se modifica el apartado 3 del artículo 82.</p> <p>- Se mantiene, aunque devaluada hasta el límite, la</p>	<p>3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de</p>	<p>«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los</p>

<p>garantía de vinculatoriedad de los convenios colectivos estatutarios.</p> <p>Se mantiene la posibilidad de descuelgue por acuerdo entre empresa y rrtt legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al art.87.1 ET</p> <p>Se mantiene el período de consultas con idénticos términos que los previstos en el art.41.4 ET.</p> <p>Se pueden inaplicar las condiciones de trabajo cuyo listado se mantiene</p> <p>Se mantiene la definición de las causas ETOP que justifican la inaplicación.</p>	<p>aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 , se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 , a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su</p>	<p>empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</p> <p>Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior</p>
---	---	---

<p>La intervención como interlocutores en el p^o. consultas, en cuanto a los sujetos y orden de prelación se remite al art.41.4 ET</p> <p>Se mantiene el resto de la regulación, incluida la constitucionalmente cuestionable (vid. STC 92/92) facultad de la CNCC de imponer un arbitraje o una solución con condiciones de trabajo concretas, lo que va en contra del deber de garantizar la fuerza vinculante de los convenios.</p>	<p>conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 .</p> <p>Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de</p>	<p>al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.</p>
--	---	---

	<p>trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.</p>	<p>En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos</p>
--	--	--

		<p>mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»</p>
Artículo 10. Modificación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal		
<p>Único. Art. 64.2 y 64.6 Ley 22/03</p> <p>Se modifican los apartados 2 y 6 del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p> <p>Los rrtt en el procedimiento de modificación sustancial, extinción o suspensión colectivas cuando el empleador está concursado se remiten en cuanto al orden y condiciones al art.41.4 ET</p> <p>En caso de falta de designación de representantes en los plazos del art.41.4 que sustituyen al de 5 días anterior, se mantiene la posibilidad de designar una comisión de un máximo de 3 miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los</p>	<p>2. La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, podrán solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado. En el caso de no existir representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación en la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el plazo de cinco días previsto para el ejercicio de este derecho sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.</p> <p>6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, de la comisión de trabajadores, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere,</p>	<p>«2. La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, podrán solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.</p> <p>La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.</p> <p>Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes,</p> <p>el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más</p>

<p>representativos del sector al que pertenezca la empresa.</p> <p>Las mayoría necesarias para el acuerdo se modifican, en referencia a los rrl, la mayoría de los miembros de la CRT, siempre que en ambos casos representen a la mayoría de los trabajadores del centro/s afectado/s</p>	<p>siempre que representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>El acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas. En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.</p> <p>Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas. Recibida dicha comunicación, el secretario judicial recabará un informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.</p>	<p>representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.»</p> <p>«6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores podrá ser acompañado con la solicitud, en cuyo caso, no será necesaria la apertura del período de consultas. En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores. Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas. Recibida dicha comunicación, el secretario judicial recabará un informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.</p>
--	---	---

		<p>Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.»</p>
--	--	--

Artículo 11. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<p>Uno. Art. 124.3; 124,6; 124.11 y 124.13 LRJS. Proceso de despido colectivo</p> <p>Se modifican los apartados 3, 6, 11 y 13 del artículo 124, En la acción de jactancia se añade que su interposición suspende el plazo de caducidad de las acciones individuales de despido.</p>	<p>3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.</p> <p>6. La demanda deberá presentarse en el plazo</p>	<p>«3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.</p> <p>La presentación de la demanda por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.»</p>
---	--	--

<p>La caducidad de las acciones individuales y su suspensión por la interposición de la demanda colectiva se regula ahora en el art.124.13</p> <p>Los pronunciamientos de la sentencia:</p> <p>- Ajustado a derecho: no varía.</p> <p>-No ajustado a derecho: no varía</p> <p>- Nulo: se añade el "únicamente" a los supuestos de nulidad, al parecer para dotar del carácter tasado a</p>	<p>de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.</p> <p>La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido</p> <p>11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.</p> <p>La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el</p> <p>procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.</p> <p>13. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:</p>	<p>6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.»</p> <p>«11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.</p> <p>La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u</p>
---	---	---

<p>las causas de nulidad</p> <p>-Se varía el redactado para enfatizar que es el trabajador individualmente afectado por el despido el que puede impugnar el mismo</p> <p>Las especialidades previstas en el art.124.13 se establecen ahora en función de si el despido colectivo ha sido impugnado vía 124 o no.</p> <p><u>DESPIDO COLECTIVO NO IMPUGNADO:</u> - Plazo de caducidad para la demanda individual se inicia una vez transcurrido el plazo de 20 días para el ejercicio de la acción por los RRTT</p>	<p>a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.</p> <p>b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.</p> <p>c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley,</p> <p>cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.</p> <p>También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.</p>	<p>obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.»</p> <p>«13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las especialidades que a continuación se señalar.</p> <p>a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:</p> <p>1.ª) El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.</p> <p>2.ª) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.</p>
--	---	---

- Se mantiene la necesidad de demandar a ciertos trabajadores cuando el debate versa sobre las preferencias atribuidas

-Se suprime la necesidad de demandar a los RRTT cuando haya acuerdo sobre el despido, siempre que no se haya impugnado el acuerdo por los RRTT disidentes.

Se suprime la mención a la suspensión de los procesos individuales que no tiene sentido cuando no ha existido proceso colectivo.

-Se mantienen los motivos de nulidad, añadiendo el "únicamente", con pretensión de dotarles del carácter de "numerus clausus"

3.ª) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, **únicamente** cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4.ª) También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

**DESPIDO COLECTIVO
IMPUGNADO:**

- Plazo de caducidad se inicia desde firmeza de sentencia dictada en proceso colectivo o, en su caso desde conciliación judicial.

-Fuerza de cosa juzgada de sentencia firme o acuerdo de conciliación judicial sobre procesos individuales.

- Nulidad de la extinción sin acordar prioridades de permanencia, limitándose la nulidad a las extinciones que no hayan respetado dichas prioridades.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª) El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª) La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª) Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

<p>Dos. Art. 247.2 LRJS Ejecución de despidos colectivos</p> <p>Se modifica el apartado 2 del artículo 247-</p> <p>Se establece el carácter ejecutable de las sentencias de despido colectivo declarado nulo, o que conllevará que las demandas de despido colectivo deberán ajustarse a los requisitos y exigencias del art. 157.1A) que establece que cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.</p>	<p>2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 , así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo.</p>	<p>«2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.»</p>

TABLA DE DISPOSICIONES NO ARTICULADAS

	<p>Disposición adicional cuarta. Informe sobre las medidas relacionadas con los trabajadores a tiempo parcial.</p> <p>El Gobierno elaborará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en el mismo hayan tenido sobre el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, en el que también podrá formular propuestas de adaptación en orden a un posible perfeccionamiento tanto de la cotización como de la acción protectora de dicho colectivo</p>
	<p>Disposición transitoria primera. Prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.</p> <p>1. Lo dispuesto en el apartado Uno del artículo 5 de este real decreto-ley será igualmente de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad a su entrada</p>

	<p>en vigor hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso. En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor.</p> <p>2. Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.</p>
<p>RÉGIMEN TRANSITORIO DE: - pctos. MG, MSCT, inaplicación Ccol, despido colectivo, suspensión y reducción de jornada en trámite a 4 de agosto de 2013: normativa vigente al momento de su inicio.</p> <p>-Pctos concursales: se aplica la nueva ley a los procedimientos concursales en curso a 4 de agosto de 2013, para tramitar el expediente y adoptar las medidas que se soliciten desde entonces sobre extinción, suspensión y MSCT colectivas</p> <p>ERTES o ERES autorizados por la Autoridad laboral y vigentes a 4 agosto 2013 se rigen por la normativa vigente cuando se resolvió el ERTE o ERE.</p>	<p>Disposición transitoria segunda. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación.</p> <p>1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable así como los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.</p> <p>Lo dispuesto en los artículos 64.2 y 64.6 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, según la redacción dada por el presente real decreto-ley, será aplicable a los procedimientos concursales que se encuentren en curso a la fecha de su entrada en vigor, para la tramitación del expediente y adopción de las medidas que se soliciten desde entonces y supongan la extinción, suspensión o modificación colectiva de los contratos de trabajo.</p> <p>2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</p>
	<p>Disposición transitoria tercera. Régimen procesal aplicable a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>Lo dispuesto en el artículo 11 será de aplicación respecto de los procesos por despidos colectivos que se inicien a partir de la</p>

<p>Los procesos de despidos colectivos se tramitarán conforme al nuevo art.124 cuando se inicien (interposición demanda) a partir de 4/08/13</p>	<p>entrada en vigor de este real decreto-ley</p>	
	<p>Disposición derogatoria única. Derogación normativa.</p> <p>Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.</p>	
	<p>Disposición final primera. Título competencial.</p> <p>(...)</p> <p>Los capítulos II, III y IV se dictan al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.6.^a, 7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación procesal, así como en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.</p>	
<p>Se abre la posibilidad de subcontratación entre agencias de colocación autorizadas</p>	<p>f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida.</p>	<p>Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.</p> <p>La letra f) del artículo 5 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, queda modificada como sigue:</p> <p>«f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.»</p>

<p>En los supuestos de suspensión del derecho a la prestación o subsidio por trabajos incompatibles con los mismos se avanza la obligación de comunicarlo del momento en que se produzca a un momento anterior al inicio de dichos trabajos, sin duda para evitar ingresos indebidos.</p>	<p>2. Cuando se produzca una causa de suspensión o extinción del derecho a la prestación o subsidio por desempleo, el trabajador estará obligado a entregar en la correspondiente Oficina de Empleo la documentación acreditativa de dicha causa. En los supuestos de colocación, el trabajador deberá comunicarla a la citada Oficina en el momento en que se produzca.</p>	<p>Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.</p> <p>El apartado 2 del artículo 28 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, queda modificado en los siguientes términos:</p> <p>Cuando se produzca una causa de suspensión o extinción del derecho a la prestación o subsidio por desempleo, el trabajador estará obligado a entregar en la correspondiente Oficina de Empleo la documentación acreditativa de dicha causa.</p> <p>Cuando la causa de suspensión correspondiese a la realización de trabajos incompatibles con este derecho, tal circunstancia deberá comunicarse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios.»</p>
<p>Disposición final cuarta. Modificación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada</p>		

Uno. art. 3.1 RD 1483/2012

Se modifica el apartado 1 del artículo 3

- Se mantiene el contenido del escrito de comunicación del inicio del período de consultas a los RRTT, con las siguientes novedades, coherentes con el nuevo art.51.2 ET.

- Copia de la comunicación dirigida a los tt o a los RRTT sobre el inicio del procedimiento despido.
-RRT que integrarán la

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) 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.

c) 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.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

«1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) 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.

c) 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.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

<p>comisión negociadora, o la indicación de que no e ha constituido en plazo.</p>		<p>g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.»</p>
<p>Dos. art.4.5 RD 1483/2012 Se modifica el apartado 5 del artículo 4</p> <p>En los supuestos de grupo de empresas con obligación de consolidar cuentas se condiciona el deber de acompañar las cuentas anuales e informe de gestión consolidados a que la dominante tenga su domicilio en España.</p>	<p>5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas,</p> <p>deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.</p>	<p>«5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España,</p> <p>deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.»</p>
<p>Tres. Art.6.1 y 6.2 RD 1483/2012</p> <p>Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 6 Se establece la preferencia por el soporte informático de la documentación a remitir a la autoridad laboral.</p>	<p>1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral</p> <p>simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los</p>	<p>«1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del</p>

<p>El empresario debe remitir la composición de las diversas representaciones de trabajadores, centros de trabajo sin representantes, y , en su caso, actas relativas a atribución de la representación de la comisión negociadora</p> <p>Se suprime lo que ya había sido declarado como ultra vires por la AN , entre otras en SAN 25/07/2012. N° Recurso 109/2012, SAN 21/11/2012. N° Recurso 167/2012; es decir la negociación separada por centros de trabajo cuando el despido afecte a varios centros de una misma empresa.</p>	<p>trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.</p> <p>2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.</p>	<p>despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.</p> <p>2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.»</p>
<p>Cuatro. Art.17.2 RD 1483/2012</p> <p>Se modifica el apartado 2 del artículo 17:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene el contenido del escrito de comunicación del inicio del período de consultas a los RRTT, con las siguientes novedades, coherentes con el nuevo art.47 ET. - Copia de la comunicación dirigida a los tt o a los RRTT sobre el inicio del procedimiento despido. -RRT que integrarán la comisión negociadora, o la indicación de que no e ha constituido en plazo. 	<p>2. La comunicación de la apertura del período de consultas contendrá los siguientes extremos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de 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. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada 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. d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por 	<p>«2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de 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. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o

	<p>las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.</p>	<p>reducción de jornada 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.</p> <p>d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.</p> <p>g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.»</p> <p>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.»</p>
<p>Cinco.Art.19.1 y 19.2 RD 1483/2012</p> <p>Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 19</p> <p>El empresario debe remitir la composición de las diversas representaciones de trabajadores, centros de trabajo sin representantes, y , en su caso, actas relativas a atribución de la representación de la comisión negociadora</p> <p>Se suprime lo que ya había sido declarado como ultra vires por la AN , entre otras en SAN 25/07/2012. N° Recurso 109/2012, SAN 21/11/2012. N° Recurso 167/2012; es decir la</p>	<p>1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.</p> <p>2. Asimismo remitirá la información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 26.4 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.</p>	<p>«1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.</p> <p>2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.»</p>

<p>negociación separada por centros de trabajo cuando el despido afecte a varios centros de una misma empresa.</p>		
<p>Seis. Art. 26 RD 1483/12 La legitimación para intervenir como interlocutores en el período de consultas se remite al art.41.4 ET impidiendo así la persistencia de ultra vires en dicha regulación.</p>	<p>1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>2. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.</p> <p>3. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:</p> <p>a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.</p> <p>b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.</p> <p>4. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 3, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.</p>	<p>«Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.»</p>

	<p>5. En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p>	
<p>Siete. Art.27 RD 1483/2012 El artículo 27 queda redactado como sigue: El art. 27 regula la comisión negociadora en coherencia con lo establecido en el nuevo art.41.4 ET, suprimiendo la posibilidad de negociar por centros.</p>	<p>1. Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. 2. Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo.</p>	<p>«1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. 2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.»</p>
<p>Ocho. Art.28 RD 1483/2012 Se modifica el artículo 28: Para el cómputo de los miembros de la CN necesarios para lograr el acuerdo se exige -como antes- que representen a la mayoría de los trabajadores del centro/s afectado/s, para lo que se computa el porcentaje de representación de cada uno de los integrantes de la CN</p> <p>Se limitan los acuerdos del período de consultas a los sujetos del art.26 RD 1483/12</p>	<p>1. Los acuerdos en el período de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 26.3.</p> <p>2. En el supuesto de que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el apartado anterior, se aplicará</p>	<p>«1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.</p> <p>Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.</p>

<p>- Se suprime la regulación anterior de los acuerdos de la CN en supuestos de varios centros de trabajo</p>	<p>lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.</p> <p>3. Si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el período de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.</p> <p>4. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.</p> <p>En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.</p>	<p>2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.</p> <p>En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.»</p>
	<p>Disposición final séptima. Modificación de disposiciones reglamentarias.</p> <p>Las determinaciones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas de rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.</p>	

	<p>Disposición final novena. Habilitación normativa. Se habilita al Gobierno para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente real decreto-ley.</p>
VIGENTE DESDE 4 DE AGOSTO DE 2013	<p>Disposición final décima. Entrada en vigor. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»</p>