

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 58
Fecha: 6.09.2013

Asunto:
Modificaciones en materia de expedientes de regulación de empleo y otros procedimientos colectivos.

Estimado asociado:

El **Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de Agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, en su Capítulo IV** introduce las siguientes **modificaciones** en el **Estatuto de los Trabajadores**, en la **Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social**, y en el Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de **los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada**, entre otras normas.

Se modifican distintos preceptos del E.T que regulan **la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar**, en la representación de los trabajadores, como interlocutores ante la dirección de la empresa durante el **período de consultas** que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas de:

- **Movilidad geográfica**, (artículo 40 E.T),
- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo**, (artículo 41 E.T),
- **Procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, (artículo 47 E.T),
- **Despido colectivo**, (artículo 51.2 E.T),
- **Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos**, (artículo 82.3 E.T).

COMISIÓN NEGOCIADORA.

- La consulta/negociación deberá llevarse en una **única comisión negociadora**. En caso de existir varios centros de trabajo, la citada comisión quedará circunscrita únicamente a los centros afectados por el procedimiento.

Con esta modificación **desaparece la posibilidad** de que la consulta se realice separadamente **por centros de trabajo**.

- La comisión negociadora estará integrada por un **máximo de 13 miembros**, en representación de cada una de las partes intervinientes en el período de consultas, en coherencia con el número de miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.
- En la nueva regulación, **la comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida antes del inicio del período de consultas**, previéndose expresamente que la falta de constitución de tal comisión no impide la apertura ni el transcurso del período de consultas. Se mejora la determinación de quiénes van a integrar dicha comisión de un **máximo de 13 miembros, siempre en proporción al número de trabajadores** de los centros afectados que representen.
- 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.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior:

- 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 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**.

- Si el procedimiento **afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá:
 - En primer lugar, **al Comité intercentros**, si tiene atribuida esa función en el Convenio Colectivo en que se hubiera acordado su creación.
 - En otro caso, a una **comisión representativa** que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:
 - 1º Si todos los centros de trabajo afectados, cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
 - 2º Centros afectados, unos con representantes legales de los trabajadores y otros no: la comisión únicamente estará integrada por representación legal 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) del artículo 41.1, (cuando sólo hay un centro afectado sin RLT). En este caso, la comisión estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con RLT 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 que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen**.

- 3º Ningún centro afectado cuentan con RLT: 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), y en proporción al número de trabajadores que representen.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La comisión 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 mismo.

- **Plazo máximo** para la constitución de la comisión representativa:

- * En caso de que todos los centros afectados tengan RLT: **7 días** desde la fecha de la referida comunicación previa.
- * En caso de que algún centro afectado no tenga RLT: **15 días** desde la fecha de la referida comunicación previa.
- * Transcurrido dicho plazo, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.

- **Falta de constitución de la Comisión:**

- a) No impedirá el inicio y transcurso del período de consultas.
- b) Su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS CON 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.

MODIFICACIONES ESPECÍFICAS EN RELACIÓN A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

Se modifica el artículo 47 del E.T. Entre otros aspectos se establece que "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 la autoridad laboral**, salvo que en ella se contemple una posterior. La

autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.

Si en el plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el período 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”.

(Hasta ahora, la fecha de efectos se iniciaba una vez la autoridad laboral comunicaba la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, salvo que se contemplase una posterior).

DESPIDOS COLECTIVOS.

Procedimiento de despidos colectivos:

El Real Decreto-Ley modifica el artículo 51 ET y el Real Decreto 1483/2012, en otros aspectos, entre los que destacan los siguientes:

- En cuanto a la comunicación de la apertura del período de consultas y documentación común a todos los despidos colectivos, se añaden dos nuevos apartados:
 - a) 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.
 - b) 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.

Es importante resaltar que la modificación/aclaración efectuada en el artículo 4.5 del Reglamento sobre los casos en los **que la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas**, con obligación de formular cuentas consolidadas, las obligaciones documentales sobre **la sociedad dominante del grupo** solamente **serán exigibles cuando tenga su domicilio en España.**

Proceso judicial de despido colectivo:

En cuanto a las modificaciones que el Real Decreto- Ley ha realizado del proceso sobre despidos colectivos previsto en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, destacamos lo siguiente:

La **sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial** en proceso colectivo tendrán **eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales**, por lo que el objeto de dichos procesos **queda 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.

Declaración de nulidad del despido colectivo:

El artículo **124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** establece que 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 E.T** o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del E.T 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.

El artículo **124.13 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** establece que 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.

El Real Decreto-Ley contiene también dos Disposiciones Transitorias sobre los siguientes aspectos:

- Disposición Transitoria Segunda: **Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación:**
 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**.

2. Lo dispuesto en **los arts. 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.
 3. 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.**
- Disposición Transitoria Tercera: **Régimen procesal aplicable a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

Lo dispuesto en el artículo 11 será de aplicación respecto de los procesos por despidos colectivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Pueden consultar el texto completo del Real Decreto-ley en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/08/03/pdfs/BOE-A-2013-8556.pdf>

El Real Decreto-Ley entró en **vigor el 4 de Agosto de 2013.**

Esperando sea de su interés, reciba un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero
Directora de Asuntos Laborales