

**ÚLTIMAS NOVEDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL,  
LABORAL Y PROCESAL**

**COMENTARIO DE URGENCIA DEL RD-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.**

---

Antonio Pedrajas Quiles  
Socio-Director de Organización Abdón Pedrajas & Molero. Abogado  
[apq@abdonpedrajas.com](mailto:apq@abdonpedrajas.com)

Tomás Sala Franco  
Catedrático Derecho Trabajo. Dir. Formación Abdón Pedrajas & Molero  
[tsf@abdonpedrajas.com](mailto:tsf@abdonpedrajas.com)

---

**SUMARIO**

**I.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A  
TIEMPO PARCIAL.**

**II.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.**

**III.- MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL.**

**IV.- MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DESPIDOS COLECTIVOS.**

Septiembre, 2013

## I.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

- Art. 5 RDL 11/2013 y DA 4ª y Transitoria 1ª, modificativos de la Ley General de Seguridad Social.
- Se modifican las reglas sobre la acreditación de los periodos de cotización para causar derecho al acceso a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial.
- En efecto, la Sentencia 61/2013, de 14 de marzo, declaró nula la regla segunda del apartado 1 de la DA 7ª LGSS, que establecía que el cómputo de las cotizaciones para los trabajadores a tiempo parcial se realizaba atendiendo a las horas trabajadas, haciendo la conversión a días teóricos de cotización.
- Conforme a los nuevos criterios del RDL11/2013, para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a prestaciones, se aplicarán las siguientes reglas:
  - o Computarán todos los períodos de alta con contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada contrato.
  - o El porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta, siendo el resultado el número de días efectivamente cotizados. A éstos se le sumarán los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización computables.
  - o Determinado los días de cotización, se calculará el coeficiente global de parcialidad, que aplicado a los periodos de cotización generales exigidos para el acceso a cada prestación, determinará el periodo mínimo exigido para el acceso a las prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial.

## II.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

- Arts. 6 a 8 RDL 11/2013.
- Los beneficios de la prestación y el subsidio por desempleo deben estar inscritos como demandantes de empleo y mantener dicha inscripción a través de la renovación de la demanda de empleo.
- Se mantiene la condición de beneficiario en el caso de salida al extranjero por un periodo máximo de 15 días naturales.

- Se prevé expresamente la posibilidad de suspensión de desempleo en caso de estancia en el extranjero hasta 90 días o traslado al extranjero por periodo inferior a 12 meses para buscar trabajo/ perfeccionamiento profesional.
- La falta de inscripción como demandante de empleo y su mantenimiento, pasa a tipificarse como sanción administrativa en la LISOS, dando igualmente lugar a la suspensión o la extinción de la prestación.

### III.- MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL

- Art. 9 RD y DF 4ª RD 11/2013.

- Se introducen importantes modificaciones en los procedimientos de consulta/negociación para la movilidad geográfica (nuevo Art. 40.2 ET), la modificación sustancial de condiciones de trabajo de origen contractual (nuevo Art. 41.4 ET), suspensión contractual y reducción de jornada (nuevo Art. 47.1 ET), despidos colectivos (nuevo Art. 51.2 y 4 ET) e inaplicación de condiciones convencionales (nuevo Art. 82.3 ET).

En coherencia con lo anterior, también se modifica el RD 1483/2012, sobre el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión contractual y reducción de jornada, así como el art. 64 de la Ley Concursal. A saber:

**1º.-** Afectan, por un lado, a la **composición de la comisión negociadora**, siendo destacables los siguientes aspectos:

- o 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.
- o La comisión negociadora estará integrada por un **máximo de 13 miembros**. Todo ello, en coherencia con el número de miembros que integran la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

**2º.-** Afecta, por otro lado, a los **sujetos legitimados para intervenir** como interlocutores ante la dirección de las empresas (nuevo art. 41.4 ET). Así:

- o Corresponderá a las secciones sindicales cuando así lo acuerden, y siempre que tengan representación mayoritaria en los órganos de representación unitaria (comités empresa y delegados personal).
- o En defecto de las secciones, si el proceso afecta a un único centro, corresponderá al comité de empresa o delegados de personal. De no existir representación podrán atribuirle a una comisión ad hoc de un máximo de 3 miembros.

- En defecto de las secciones, si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la representación podrá constituir al comité intercentros de estar previsto en convenio o a una comisión representativa de un máximo de 13 miembros compuesta (art. 41.4 ET).

**3º.- También afecta al momento de constitución de la comisión negociadora:**

- Deberá constituirse antes del envío de 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 para la constitución de la comisión negociadora será de 7 días desde la recepción de la indicada comunicación, siendo de 15 días cuando no existan representantes. La falta de constitución de la comisión no impedirá el inicio del periodo de consultas, y su constitución posterior no comportará la ampliación de su duración.

**4º.-** En cuarto lugar, estable un **plazo la caducidad del procedimiento de suspensión y reducción de jornada** (art. 47 ET), si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos.

**5º.-** El RD 11/2013 también **amplía la información que debe facilitar la empresa**, modificando en coherencia el art. 51 ET (despido colectivo), y correlativamente determinados preceptos del RD 1483/2012, sobre el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión contractual y reducción de jornada. Así, la comunicación de inicio del periodo de consultas ahora también deberá incluir:

- Copia de la comunicación de la empresa a los trabajadores o a sus representantes, indicativa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo, suspensión o reducción.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta.
- Se especifica la documentación contable y fiscal a aportar cuando la empresa forme parte de un grupo (nuevo art. 4.5 RD 1483/2012).

#### **IV.- MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE DESPIDOS COLECTIVOS**

- Art. 11 y DT 3ª RD 11/2013.

- Se **aclaran las causas de nulidad**, con el objeto de que la modalidad procesal del despido colectivo asuma un mayor especio y mayor seguridad jurídica. La decisión extintiva será nula **únicamente** cuando el empresario no realice el período de consultas, no entregue la

documentación prevista en el art. 51.2 ET, no respete el procedimiento del art. 51.7 ET o cuando la medida vulnere derechos fundamentales y libertades públicas.

- Se permite que las **sentencias que declaren nulo el despido colectivo sean directamente ejecutables**, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

- Respecto a los **procesos individuales**, el plazo de caducidad computará desde la firmeza de la sentencia o la conciliación judicial, aclarando que éstas tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, quedando el proceso individual ceñido a las cuestiones que no hubieran sido objeto de la demanda colectiva.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).