

BUFET SOCÍAS HUMBERT

# Boletín Informativo

**NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2013**

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55  
[www.bufetsociashumbert.com](http://www.bufetsociashumbert.com)

**MEDIDAS POSIBLES A ADOPTAR  
POR PARTE DE LAS EMPRESAS  
ANTE LA CONCURRENCIA  
DE DIFICULTADES ECONÓMICAS**

## Medias y Normativa Jurídica

El ordenamiento jurídico contempla actuaciones que tengan su origen en el deterioro de la situación económica de la empresa. Entre estas se encuentran las extinciones contractuales, la suspensión del contrato de trabajo y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, medidas todas éstas que tienen un nexo común causal, la situación económica de la empresa.

## Despidos y extinciones contractuales

El Estatuto de los Trabajadores contempla en sus artículos 51 y 52 respectivamente las extinciones contractuales motivadas, entre otras causas, por situaciones económicas negativas.

**El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:**

*“1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

*Diez trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores*

*El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que*

*ocupen entre y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

*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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.*

**El artículo 52 c) se expresa en los siguientes términos:**

*“El contrato podrá extinguirse:*

*c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*

*Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado”.*

Atendiendo a lo anterior, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores regula el despido colectivo y su procedimiento de aplicación, mientras que el artículo 52 regula la extinción contractual individual por causas objetivas, y el artículo 53 la forma y efectos de la extinción contractual individual por causas objetivas. Las causas que originan ambos despidos son

idénticas variando únicamente el número de trabajadores afectados en relación a los trabajadores totales de la plantilla para que sea de aplicación el procedimiento contenido en el artículo 51, despido colectivo, o bien las normas recogidas en los artículos 52 y 53, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, en supuestos de despidos individuales.

Establecido lo anterior, a continuación se profundizará en el análisis de los requisitos que se deben cumplir para asegurar la viabilidad de la extinción contractual por causas objetivas.

### **1.2.1 Normativa de aplicación a la extinción contractual por causas objetivas.**

Tal y como se ha expuesto en los ordinarios anteriores, la extinción contractual por causas objetivas tendría como causa, entre otras, la situación económica negativa de la empresa. La causa económica comprende las que afectan a la rentabilidad de la empresa, al resultado de explotación del negocio en su conjunto que siempre debe ser negativo.

Los supuestos que integran esa situación económica negativa son los siguientes:

#### **a) Pérdidas actuales:**

- El estado económico debe ser coetáneo al momento de la toma de decisión de la puesta en marcha de las medidas. En este sentido no se requiere que exista una persistencia en la continuidad de las pérdidas ni que sean de especial gravedad o que tengan carácter estructural. Corresponderá

a la empresa acreditar la existencia de la realidad de las pérdidas como causa de la medida que se adopte.

#### **b) Disminución de ingresos:**

- Real, objetiva y constatable en el momento de proceder a la extinción contractual, no siendo suficiente la previsión de las mismas.
- Persistente, mantenida, reiterada o prolongada en el tiempo, y no meramente puntual, coyuntural o por circunstancias ocasionales
- Que afecte a los ingresos ordinarios.

**El concepto de persistencia concurrirá en todo caso, si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o venta de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.**

■ ■ ■  
***El concepto de persistencia concurrirá en todo caso, si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o venta de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior***

■ ■ ■  
***La causa económica comprende las que afectan a la rentabilidad de la empresa, al resultado de explotación del negocio en su conjunto que siempre debe ser negativo***

Sobre este particular cabrían las siguientes puntualizaciones:

- Cabe entender que los ingresos se consideran a su valor en bruto.
- La merma de ingresos debe afectar a la empresa en su conjunto y no a uno de sus departamentos.
- El nivel de ingresos que se debe utilizar como parámetro de referencia para la constatación de la disminución y persistencia de la caída de ingresos es el existente con anterioridad al inicio del ciclo negativo.
- La disminución debe ser ininterrumpida.
- La disminución no es preciso que sea muy alta, prevaleciendo el elemento temporal de la continuidad y persistencia.

**c) Previsión de pérdidas**

- Aunque el resultado de la actividad económica no arroje resultados negativos, la empresa puede basar su decisión en este supuesto a tenor de los datos relativos a la situación actual y a los datos de futuro de los cuales pueda disponer.

**d) Disminución de los beneficios**

- No es considerada por sí misma una situación económica negativa, sin perjuicio de que acompañe a una disminución continuada de los ingresos o esté relacionada con una previsión de pérdidas.

**Requisitos formales**

El artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores determina la forma y efectos de la extinción por causas objetivas. En este sentido los requisitos que deberán cumplirse serán los siguientes:

- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

- Puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- Concesión de un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la carta de despido hasta la extinción del contrato de trabajo. Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

En cuanto a la indemnización que hay que poner a disposición del trabajador, en empresas de menos de 25 de trabajadores FOGASA tiene una responsabilidad directa y cubre 8 días de salario de acuerdo con el límite de una anualidad sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder de doble del salario mínimo interprofesional. En el resto de empresas la indemnización correrá a cargo íntegramente del empresario.

■ ■ ■

***En empresas de menos de 25 de trabajadores FOGASA tiene una responsabilidad directa y cubre 8 días de salario de acuerdo con el límite de una anualidad***

### 1.2.2 Regulación temporal de empleo.

La regulación temporal de empleo se presenta en una doble variante, por un lado la suspensión temporal del contrato de trabajo, y por otro la reducción de jornada con carácter temporal.

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los anteriores supuestos, se expresa en los siguientes términos:

*“Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

*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.*

*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.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas orga-*

*nizativas 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.*

*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 periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.*

*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.*

*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 periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus re-*

*presentantes 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 formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. 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.*

*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 periodo 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 periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.*

*Cuando el periodo 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.*

*Durante el periodo 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.*

*El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo 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 periodo.*

*Tras la finalización del periodo 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 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.*

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.

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 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.

**2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminu-**

**ción temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.**

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.”

La adopción de las medidas contempladas en la regulación de empleo temporal, tanto en su vertiente suspensiva, como en su vertiente reductora, conllevan necesariamente iniciar un procedimiento reglado, que brevemente se compone de los siguientes aspectos:

- Inicio mediante comunicación a la autoridad laboral y apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días. En aquellas empresas en las cuales no existan representante legal, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros por éstos elegida, o bien a una comisión de tres miembros designados según su representatividad por los sindicatos más re-



presentativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para forma parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la empresa.

- Se dará traslado por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de la prestación por desempleo de la comunicación de la empresa, y, a su vez, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión o bien sobre la reducción de jornada. Si éste finaliza con acuerdo se entenderá que concurren las causas alegadas por el empresario para la aplicación de las medidas.
- Tras la comunicación por parte del empresario de su decisión, la autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora, fecha ésta a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión o reducción.
- La reducción de jornada tendrá estará comprendida entre un máximo del 70% y un mínimo del 10%.
- La decisión empresarial podrá ser impugnada por el trabajador ante la vía jurisdiccional laboral, la cual declarará justificada o injustificada la medida adoptada por el empresario. En el supuesto de que se declare injustificada deberá readmitir al trabajador y abonar el empresario los salarios dejados de percibir hasta la

reanudación del contrato, o, en su caso el abono de la diferencia entre lo percibido por el trabajador en concepto de prestación por desempleo y el salario que venía percibiendo el trabajador, sin perjuicio además de abonar el importe de las prestaciones por desempleo por el trabajador percibidas. En el supuesto de reducción de jornada, las consecuencias serán idénticas, salvo en que no cabrá readmisión del trabajador sino prestación de servicios de acuerdo a la jornada que tenía contratada con anterioridad a la aplicación de la medida reductora.

■ ■ ■

***Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión o bien sobre la reducción de jornada. Si éste finaliza con acuerdo se entenderá que concurren las causas alegadas por el empresario para la aplicación de las medidas***

### **1.2.3 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y dispone lo siguiente:

*“Artículo 41.  
Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*



*1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.*

*Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:*

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y 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.*

*2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.*

*Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:*

- 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.*

*Se considera de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.*

*3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.*

*En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.*

*Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser re- puesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa*

*realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.*

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.*

*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 em-*

*presa, 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 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.*

*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.*

*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.*

*5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.*

*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 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.*

*6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizar-*

*se conforme a lo establecido en el artículo 82.3.*

*7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley. “*

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo permiten al empresario, previa la concurrencia de una serie de causas de orden económico, técnico, organizativo o de producción, y que a su vez afecten a la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo en la empresa, adoptar una serie de medidas encaminadas a adaptar las condiciones de trabajo del trabajador a las nuevas circunstancias acontecidas en la empresa, todo ello con el objetivo del mantenimiento del contrato de trabajo y el aseguramiento de la continuidad de la actividad empresarial.

El carácter de sustancial de la modificación deberá atender, no solo a la materia a la que afecte, sino también a las características de la modificación, alcance temporal, importancia cualitativa, compensaciones que hubieran podido pactarse, ya que de la apreciación en su totalidad de las anteriores circunstancias y del perjuicio que pudiera ocasionar al trabajador dependerá la consideración de sustancial o no de la modificación. Por otro lado, el carácter individual o colectivo de la modificación vendrá determinado por el número de trabajadores a los que afecte.

Cabe destacar que la aplicación de las medidas contempladas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, otorgan al trabajador la posibilidad de rescindir unilateralmente su contrato de tra-

bajo con el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 9 mensualidades si la medida adoptada le comportan un perjuicio.

Desde el punto de vista de la aplicabilidad de las medidas contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores cabe destacar que las medidas que adopte el empresario deberán tener como objeto aquellas condiciones de trabajo que tengan su origen en norma que no sea un convenio colectivo de carácter estatutario, ya que de ser así se deberá activar el procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este procedimiento comprende la concurrencia de las mismas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y

el inicio de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que en el supuesto de finalizar con acuerdo permite la aplicación de las medidas adoptadas. Cabe destacar que las medidas adoptadas únicamente estarán vigentes hasta que el convenio colectivo que se inaplica esté en vigor.

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establece en el artículo 82.3 del Estatuto que serán preceptivos mecanismos de resolución de controversias, véase mediación o arbitraje, o bien en el supuesto de que fracasaran estos mecanismos directamente será sometida a arbitraje al Organismo de la Generalitat de Catalunya designado a tal efecto.



*... cabe destacar que las medidas que adopte el empresario deberán tener como objeto aquellas condiciones de trabajo que tengan su origen en norma que no sea un convenio colectivo de carácter estatutario*

## **Novedades Legislativas**

- Real Decreto legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se regula el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.
- Real Decreto 908/2013 de 22 de noviembre que regula las ayudas para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para 2014.
- Ley 16/2013, de 29 de octubre, por la que se establecen determinadas medidas en materia de fiscalidad medioambiental y se adoptan otras medidas tributarias y financieras.

## Calendario Fiscal

**Finalizará el próximo día 20 de Diciembre de 2013, el plazo de presentación de la siguiente declaración:**

**Pagos fraccionados Sociedades.**

Pagos fraccionados Sociedades. Periodo tercer pago Régimen General (Mod. 202).

**Para el próximo día 20 de Enero de 2014, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:**

**Renta i Sociedades**

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Cuarto trimestre de 2013 (Mod. 111, 115, 117, 123, 124, 128, 188, 190, 193, 194).

**Pagos fraccionados de Renta**

Periodo 4º. Trimestre 2013 Estimación Directa y Objetiva (Mod. 130 y 131).

**Para el próximo día 31 de Enero de 2014, finalizará el plazo de presentación de la siguiente declaración:**

**IVA**

4º. Trimestre 2013 Régimen General (Mod. 303, 340, 349, 390).

**Para el día 31 de Diciembre de 2013, finalizará el plazo para las Renuncias o Revocaciones de Estimación Directa Simplificada y Estimación Objetiva para el ejercicio 2014, tanto para RENTA como para IVA.**

**COLABORADORES**

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,  
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics