

laboral

Primera lectura de la reciente reforma laboral. Aspectos de general interés.

Notas a los aspectos concursales y fiscales

15 de febrero de 2012

El pasado 11 de febrero de 2012, transcurridos apenas 17 meses desde la publicación en el BOE de la última “*reforma del mercado de trabajo*” llevada a cabo por el anterior gobierno, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Dicha reforma, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 12 de febrero de 2012. Después de una primera lectura, y a la espera del trámite parlamentario en la que se puede introducir algún cambio, procedemos a comentar brevemente aquellas modificaciones que puede resultar de mayor interés.

Así pues, las líneas generales de dicho Real Decreto-ley, que más pueden interesar a las empresas son:

- i. Como medida para favorecer la colocación de los trabajadores, **se autoriza a las empresas de trabajo temporal (ETT), a actuar como agencias de colocación** garantizando, a los trabajadores, la gratuidad del servicio.
- ii. Se modifica por enésima vez la regulación del **contrato de formación y aprendizaje**. **En determinados supuestos estarán exentos de cuotas a la Seguridad Social** para las empresas de menos de 250 trabajadores, y gozaran de una bonificación del 75% en las empresas de 250 ó más trabajadores.
- iii. **Se potencia, y facilita el acceso de los trabajadores a la formación vinculada al puesto de trabajo**, mediante la creación de un permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables por periodos de 3 años, inscribiéndose la formación recibida por el trabajador a lo largo de su vida laboral, en una “*cuenta de formación*” vinculada al número de afiliación a la Seguridad Social.
- iv. Se crea el **contrato de trabajo de apoyo al emprendedor**. Lo podrán suscribir las **empresas de menos de 50 trabajadores**, el contrato deberá ser

laboral

indefinido ya jornada completa. **El periodo de prueba será de 1 año** en todo caso, por consiguiente, **durante el primero año** tanto la empresa como el trabajador podrá dar por rescindido el contrato en cualquier momento sin necesidad de preaviso, ni **abono de ninguna indemnización**. En determinados supuestos, la empresa podrá acogerse a **incentivos fiscales y deducciones a la Seguridad Social**, que pueden alcanzar en su conjunto, **los 12.000.-€ en un periodo de 3 años**. El trabajador puede compatibilizar a su elección, junto con el salario, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

- v. Se hace una breve **regulación del teletrabajo**, o *“trabajo a distancia”*.
- vi. Se fijan **bonificaciones por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos**.
- vii. Se establece un **periodo de un año**, para que los convenios colectivos que no lo tengan así establecido, **adapten el sistema de clasificación profesional a grupos profesionales**. De este modo se facilita la movilidad de trabajadores dentro del mismo grupo profesional.
- viii. La empresa podrá **distribuir de forma irregular a lo largo del año el 5% de la jornada** de trabajo. Por acuerdo, se podrá ampliar dicho porcentaje.
- ix. **Se flexibiliza** la concurrencia de causas que justifican **la movilidad geográfica** de los trabajadores.
- x. **Se agiliza la tramitación para que la empresa pueda suspender el contrato, o reducir la jornada de trabajo**. Si bien se mantiene el procedimiento administrativo, **ya no es necesaria la autorización de la Autoridad Laboral para su ejecución**. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, se presumirá que concurre la causa justificativa de la suspensión o reducción de jornada. De no alcanzarse un acuerdo con los trabajadores durante el periodo de consultas, la empresa notificará su decisión a los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Contra dicha decisión los trabajadores podrán reclamar ante la jurisdicción social, que declara la medida justificada o injustificada.
- xi. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá **inaplicar las condiciones pactadas en convenio colectivo** sobre 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.

laboral

- f) Funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional
- g) Sobre mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De no alcanzarse acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán someter procedimientos de arbitraje.

- xii. Se da **prioridad a las condiciones pactadas en los convenios de empresa respecto al convenio sectorial** estatal, autonómico o de ámbito inferior sobre las siguientes materias:
 - a) Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b) El abono, o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d) Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - e) Adaptación a los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
 - f) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- xiii. En determinadas condiciones, **se prorroga la bonificación a las empresas del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores **en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor**, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.
- xiv. **Se prorroga la reposición del derecho a la prestación por desempleo**, cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, en determinadas condiciones.

laboral

- xv. **Se agiliza la tramitación del despido colectivo en tanto que, pese a seguir tutelado por la autoridad laboral, no es necesaria su autorización para ejecutar los despidos**, salvo los supuestos de extinción por fuerza mayor. Contra dicha decisión los trabajadores podrán reclamar ante la jurisdicción social.
- xvi. **Se suprime la referencia al nivel de absentismo en la empresa, para el despido por faltas de asistencia al trabajo**, aun cuando sean justificadas, computándose exclusivamente las del trabajador afectado.
- xvii. **Se reduce la indemnización por despido improcedente**, ya sea disciplinario o por causas objetivas, **a una cuantía equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades**. Dicha indemnización será de aplicación a los **contratos suscritos a partir del 12/02/2012**.

Para los contratos suscritos con anterioridad a la referida fecha del 12/02/2012, se calculara a razón de 45 días de salario por año de servicio, por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12/02/2012, y a razón de 33 de salario por año de servicio, por el tiempo de prestación de servicios posterior, sin que dicho importe pueda ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

- xviii. En la declaración de **despido improcedente, se suprime el abono de los salarios de tramitación**, salvo para los supuestos de readmisión, y para los despidos improcedentes de representantes legales de los trabajadores o delegado sindical.

Como se puede observar, esta reforma introduce una serie de cambios que bien merece un estudio más detallado y profundo, por tanto, antes de tomar cualquier decisión que afecte a alguna materia, o procedimiento de los que aquí hemos descrito brevemente, requerirá un tratamiento más personalizado y concreto.

A la espera que el presente haya sido de su interés, quedamos a su disposición para cualquier duda que les suscite el mismo.

Como aspecto complementario, adjuntamos en los siguientes anexos un resumen de los aspectos concursales y fiscales que contiene la norma, elaboradas por los servicios técnicos del Consejo General de Colegios de Economistas de España.

Jordi Altafaja Diví
Economistas Asesores Laborales

Anexo 1 Notas a los aspectos fiscales¹

(RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral)

En el apartado de novedades legislativas de la reciente Reforma Laboral llamamos la atención sobre las implicaciones fiscales de alguna de las mismas, tras una primera lectura que seguro necesitará de matizaciones posteriores:

1. Incentivos fiscales por contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

- Deducción de 3.000 € para el primer contrato de trabajo concertado por una empresa (suponemos que el primero de este tipo, no el primer trabajador), con los siguientes requisitos:
 - Se realice con un menor de 30 años
 - Sea contrato por tiempo indefinido y a jornada completa
 - La empresa tenga menos de 50 trabajadores
 - Se mantenga al trabajador 3 años
- Deducción variable adicional: si ese trabajador joven u otros (entendemos que también jóvenes ¿??) que contrate la empresa llevaran cobrando al menos 3 meses el desempleo, podrá deducir la empresa que los haya contratado el 50% de la prestación por desempleo que tuviesen pendiente de cobrar, con un máximo de 12 mensualidades. Se nos plantea la duda de si, este segundo beneficio fiscal, podría aplicarse al contratar otros trabajadores no jóvenes cuando ya se contrató a uno joven por esta modalidad
 - El importe de la deducción, que se fija al inicio de la relación laboral, no se modificará por circunstancias posteriores
 - Al inicio de la relación la empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo donde se exprese la prestación por desempleo pendiente
 - Este segundo incentivo está condicionado a los mismos requisitos que el primero, incluido el del mantenimiento de los empleados
- Otras dudas:
 - El límite de los 50 trabajadores parece que se aplica por cada empresa, aunque sería muy lógica una norma antielusoria que se refiriera al grupo
 - Entendemos que se aplica tanto en el Impuesto sobre Sociedades como en el IRPF y, en este último, tanto a actividades profesionales como empresariales, incluso a las que determinen el rendimiento neto en estimación objetiva. No obstante, esta

¹ Nota elaborada por el servicio de estudios del Registro de Economistas Asesores Fiscales del Consejo General de Colegios de Economistas de España.

laboral

última apreciación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 68.2 de la LIRPF, puede que necesite previsión reglamentaria

- Los límites de la cuota no sabemos si habrá que aplicarlos como si se tratara de un incentivo a la realización de determinadas actividades, esto es, como si se hubiera ubicado en el capítulo IV del título VI del TRLIS o, más bien, puede absorber todo lo que reste de cuota después de aplicar las deducciones por doble imposición y las bonificaciones debido a que no se regula en ese lugar
- En cuanto al período para aplicar el importe de la deducción no deducido por insuficiencia de cuota, a falta de previsión al respecto, nos inclinamos a pensar que será el plazo general de 10 años inmediatos y sucesivos

2. Indemnizaciones exentas por despido o cese del trabajador

Como el artículo 7.e) de la Ley del IRPF establece la exención de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, cualquier alteración de la cuantía obligatoria supone una modificación en la exención de estas percepciones.

Por lo tanto, como ahora, por ejemplo, por el artículo 18.Siete de este Real Decreto-ley se modifica la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado, reduciendo el número máximo de mensualidades a percibir de 42 a 24, estos nuevos límites serán los de la indemnización que disfrute de exención. Hay que tener en cuenta también que la Disposición Transitoria quinta prevé, para los contratos formalizados antes del pasado día 12, que la indemnización por despido improcedente se calcule a razón de 45 días por año trabajado hasta ese día y a 33 a partir de ahí, con un máximo de 720 días de salario, excepto que solo por el cómputo de los años a 45 días se sobrepasara ese límite, en cuyo caso actuará de límite ese cómputo y, como mucho, 42 mensualidades.

Anexo 2 Notas a los aspectos concursales²

(RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral)

Artículos referencias concursales en el RDLEY 3/2012

Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos **tramitadas de conformidad con la legislación concursal**. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

Artículo 16. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

1. Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores **o de un procedimiento concursal**, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c del Estatuto de los Trabajadores, o **del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;
- b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

- a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.
- b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido

² Nota elaborada por el servicio de estudios del Registro de Economistas Forenses del Consejo General de Colegios de Economistas de España.

laboral

de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

- c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.

4. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. **En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedi-**

miento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial.

El apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el **artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo

Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia

Tres. El artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Asimismo conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los aparta-

laboral

dos 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de la Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.»

Artículo 23. De las modalidades procesales

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

9. 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 nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, **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 o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

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

11. 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:

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, **o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso**, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

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.»

Disposición final quinta. Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

1. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.»

2. Se modifican los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

laboral

«1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

1) Cuando se extinga su relación laboral:

a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, **o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.**»

«2) Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o **en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal**, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, **o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal**, en ambos casos en los términos del artículo 203.3.