

## REFORMA DEL MERCADO LABORAL V: MODIFICACIONES DE LEY DE JURISDICCION SOCIAL OTRAS MEDIDAS. DISPOSICIONES ADICIONALES

El **Boletín Oficial del Estado** del pasado sábado **11 de febrero de 2012** publicó el **Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral**, que entró en vigor el día **12 de febrero de 2012**.

I.- Los principales **cambios** introducidos en la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social** (ley procesal laboral) son los siguientes:

### **A) Procedimiento especial para la impugnación de los despidos colectivos (artículo 124 de la Ley de Jurisdicción Social)**

Este procedimiento será de aplicación a los **despidos colectivos iniciados con posterioridad** a la entrada en vigor de la norma, que podrán ser impugnados por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, por los siguientes motivos:

- que **no concurra la causa legal invocada** para el despido colectivo.
- que no se haya respetado todo lo relativo al **periodo de consultas**.
- que la extinción de contratos se haya realizado con **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho**.

La demanda, sin necesidad de conciliación previa, podrá presentarse en el plazo de caducidad de **veinte días hábiles** (incluido el mes de agosto) desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario, una vez finalizado el período de consultas.

El procedimiento tendrá **carácter urgente y preferente**. Presentada la demanda, se requerirá al empresario para que, en el plazo de **5 días** presente,

preferiblemente en soporte informático, la **documentación y las actas del período de consultas** y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo; y también que notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados la existencia del proceso, para que en **15 días** comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Transcurridos **10 días hábiles** desde la finalización del plazo para interponer la demanda, se cita a las partes al **acto del juicio**, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los **15 días siguientes**.

La sentencia se pronunciará declarando la decisión extintiva:

- **Ajustada a Derecho:** cuando el empresario, habiendo cumplido con todos los trámites y requisitos del despido colectivo, acredite la concurrencia de la causa legal que haya invocado.

- **No ajustada a Derecho:** cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

- **Nula:** cuando no se haya respetado todo lo relativo al periodo de consultas, o bien cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

## **B) Procedimiento para la impugnación de suspensiones de contratos o reducciones de jornadas (artículo 138 de la Ley de Jurisdicción Social):**

Respecto al proceso judicial frente a las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, será básicamente **el mismo que el que ya existía para los supuestos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**, regulado en el artículo 138 de la Ley de Jurisdicción Social. A efectos de los plazos relativos a este proceso, el mes de agosto se considerará igualmente hábil (también para los procesos judiciales especiales relativos a derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del, impugnación de altas médicas, vacaciones,

materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas).

## II.- OTRAS MEDIDAS

### A) Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

Están contenidas en la **Disposición Adicional 1** del Real Decreto Ley:

- **Permiso por lactancia:** se extiende expresamente el derecho a los supuestos de adopción y acogimiento, y se especifica que el permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- **La reducción de jornada por guarda legal:** se precisa que la reducción es de la **jornada de trabajo “diaria”**.

- **La concreción horaria:** los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá **preavisar al empresario con una antelación de 15 días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la **fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada**.

- **Vacaciones:** se incluye el permiso de paternidad (junto con la baja por maternidad, parto, lactancia), a efectos del derecho a disfrutar las vacaciones coincidentes con esos periodos, incluso transcurrido el año natural. Y se prevé asimismo que en el supuesto de que el **período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas** a las anteriormente señaladas, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su

incapacidad y **siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.

## **B) Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

La **Disposición Adicional 4ª** del Real Decreto Ley establece que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, **estudiará en un plazo de 6 meses** la modificación del **régimen jurídico de las Mutuas** para una **más eficaz gestión de la incapacidad temporal**.

Real Decreto Ley 3/2012