

**REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA
REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

ÍNDICE

I.	<u>MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES</u>	2 -
A.	Intermediación laboral.....	2 -
B.	Formación profesional	2 -
C.	Reducción de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje	3 -
II.	<u>MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO</u>	3 -
A.	Fomento de la contratación indefinida.....	3 -
B.	Otras medidas para favorecer la creación de empleo.....	4 -
III.	<u>MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO</u>	4 -
A.	Sistema de clasificación profesional. Movilidad Funcional	4 -
B.	Tiempo de trabajo	5 -
C.	Movilidad geográfica	5 -
D.	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	5 -
E.	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	6 -
F.	Negociación colectiva	7 -
IV.	<u>MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL</u>	9 -
A.	Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del ET	9 -
B.	Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: absentismo	9 -
C.	Extinción colectiva del contrato de trabajo.....	9 -
D.	Despidos individuales y colectivos de personal laboral en el sector público	11 -
E.	Indemnizaciones por despido improcedente	11 -
F.	Salarios de tramitación	12 -
V.	<u>MEDIDAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u> -	12 -
VI.	<u>MODIFICACIONES DE LA LEY DE JURISDICCIÓN SOCIAL</u>	12 -
A.	De los medios de Impugnación	12 -
B.	De la ejecución de sentencias	13 -
C.	De los actos procesales	13 -

REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

El pasado 11 de febrero de 2012 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, la “**Reforma Laboral 2012**”). De conformidad con su Disposición Final Decimosexta, entró en vigor al día siguiente de su publicación, esto es, el 12 de febrero de 2012.

La Reforma Laboral 2012 desea contribuir a la gestión eficaz de las relaciones laborales y tiene como objetivos principales la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. Con estas finalidades la norma establece las medidas que se exponen a continuación:

I. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Con el fin de potenciar el empleo de los trabajadores la Reforma Laboral 2012 adopta las siguientes precauciones:

A. INTERMEDIACIÓN LABORAL

La gestión de la colocación recaía hasta la fecha en los Servicios Públicos de Empleo. A través de esta reforma se autoriza también a las Empresas de Trabajo Temporal a actuar como agencias de colocación, siempre y cuando cumplan los requisitos legalmente establecidos para ello.

B. FORMACIÓN PROFESIONAL

Entre el catálogo de derechos individuales de los trabajadores se incluye el derecho a la formación necesaria dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Se determina que la acción formativa correrá a cargo de la empresa.

Se establece un permiso retribuido de 20 horas anuales para que los trabajadores obtengan formación vinculada a su puesto de trabajo.

Asimismo, se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorguen a cada trabajador una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, en el que efectuarán las anotaciones correspondientes a la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional. También se admite que los centros de formación intervengan directamente en el sistema de formación para el empleo.

Además, en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, se modifican los siguientes aspectos: (a) se amplía el límite de edad de los trabajadores destinatarios del mismo a 30 años

hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%; y (b) se permite que la formación que reciban los trabajadores en virtud de este contrato se imparta en la propia empresa, si ésta dispone de las instalaciones y el personal adecuados al efecto.

C. REDUCCIÓN DE CUOTAS EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Las empresas que concierten contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo antes del 1 de enero de 2012 tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Lo mismo ocurrirá con las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje.

II. MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

A. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La principal novedad que incorpora la Reforma Laboral 2012 a este respecto es que introduce una nueva modalidad contractual denominada "Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores", a través de la cual pretende incentivar la iniciativa empresarial y el empleo estable.

Este contrato podrá ser celebrado por empresas que tengan menos de 50 trabajadores y tendrá el mismo régimen jurídico que los contratos indefinidos, si bien el periodo de prueba que eventualmente establezca podrá tener hasta un año de duración.

La celebración del referido contrato podrá dar lugar a diversos incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Así, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros si el primer contrato de trabajo que celebren se realiza con un trabajador menor de 30 años. Además, si el trabajador hubiera estado desempleado con anterioridad a la contratación, la empresa también tendrá derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación. En este caso el trabajador podrá solicitar percibir, junto con su sueldo, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera pendiente de percibir en la fecha prevista al inicio de la relación laboral.

Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social persiguen potenciar la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años (bonificaciones de hasta 3.600 euros) y de los mayores de 45 años (bonificaciones de hasta 4.500 euros).

B. OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA CREACIÓN DE EMPLEO

Para favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y con el objetivo principal de incrementar las oportunidades de empleo se reforma el contrato de trabajo a tiempo parcial y se regula por primera vez el trabajo a distancia, comúnmente denominado "teletrabajo".

Así, en relación con la reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial, se permite que los trabajadores realicen horas extraordinarias, siempre y cuando no se superen los límites legales establecidos al efecto. Se determina la obligación de cotizar por la realización de estas horas extraordinarias, tanto por contingencias comunes como profesionales.

Además, se establecen bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de hasta 2.100 euros para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

III. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS COMO ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

Con el objeto de favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción del empleo, la Reforma Laboral 2012 introduce las siguientes medidas:

A. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL

La Reforma Laboral 2012 omite todas las referencias hasta ahora existentes a la categoría profesional, concepto que hasta la fecha imperaba como elemento básico del sistema de clasificación profesional.

Así, se establece el grupo profesional como criterio de referencia del sistema de clasificación profesional.

A estos efectos, se flexibiliza la movilidad funcional, estando la empresa facultada para llevar a cabo la movilidad funcional ordinaria del trabajador dentro de un mismo grupo profesional, eliminando la limitación previamente existente por la pertenencia a una categoría profesional equivalente.

Por último, se establece un plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten su sistema de clasificación profesional a lo previsto al efecto en la Reforma Laboral 2012.

B. TIEMPO DE TRABAJO

La Reforma Laboral 2012 habilita a la empresa a distribuir de manera irregular a lo largo del año el cinco por ciento (5%) de la jornada de trabajo, en aquellos casos en los que no haya sido posible alcanzar un pacto a este respecto con los representantes de los trabajadores.

C. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En relación con la movilidad geográfica, se establece que las causas que podrán amparar la misma serán todas aquellas relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa y/o las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Asimismo, se elimina la potestad que ostentaba la Autoridad Laboral para ampliar el plazo de incorporación de los trabajadores a sus nuevos puestos de trabajo así como para paralizar la efectividad de los traslados colectivos.

D. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de manera correlativa a lo previsto para la movilidad geográfica, se flexibilizan las causas que pueden amparar las mismas.

Asimismo, se simplifica la distinción entre modificaciones colectivas e individuales, estableciendo que la diferencia entre ambas radica únicamente en el número de trabajadores afectados por la medida.

Además, se hace una mención expresa a la cuantía del salario como modificación sustancial y se incluyen las modificaciones: (i) de funciones; y (ii) del sistema de remuneración y cuantía salarial, como supuestos en los cuales el trabajador puede rescindir voluntariamente su contrato de trabajo con derecho a indemnización.

Por otra parte, se reduce el plazo de efectividad de las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo adoptadas por el empresario sin acuerdo con los representantes de los trabajadores. Así, una vez notificada la modificación a los trabajadores, la misma surtirá efectos en un plazo de siete días.

Por último, se hace una remisión al mecanismo previsto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el "ET") –concepto y eficacia de los convenios

colectivos–, para las modificaciones referidas a condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos.

E. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Con el fin de afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, se faculta al empresario para suspender el contrato de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin ser necesaria la autorización previa por parte de la Autoridad Laboral.

Para la adopción de dicha medida se establece un procedimiento específico, que consiste principalmente en su necesaria comunicación a la Autoridad Laboral competente y en la tramitación de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

En consecuencia, se ha adaptado el procedimiento de impugnación de dichas instituciones, suprimiendo aquellas disposiciones que resultaran de aplicación a la referida autorización.

Asimismo, para fomentar la adopción de estas medidas se establece:

- (i) Una prórroga del sistema de bonificaciones del 50% de la cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes a que tendrá derecho la empresa en estos supuestos.
- (ii) La reposición de prestación por desempleo con un límite máximo de 180 días, siempre y cuando: (a) las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012; y (b) que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor del RD 3/2012 y el 31 de diciembre de 2013.

A estos efectos, la Reforma Laboral 2012 dispone que los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a su entrada en vigor se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Por último, se establece que lo dispuesto a efectos de la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no resultará de aplicación a las Administraciones Públicas ni a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas.

F. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En orden a facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a la productividad y competitividad empresarial, la Reforma Laboral 2012 establece las siguientes modificaciones:

(i) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a la empresa

Se amplía el ámbito material del descuelgue del convenio colectivo aplicable en la empresa, hasta la fecha limitado al régimen salarial, 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; y (g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Por otra parte, en relación con las causas económicas que habilitarían al empresario para adoptar esta medida se entiende que las mismas concurren, entre otras, cuando exista una disminución persistente de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos.

Además, la Reforma Laboral 2012 dispone que, ante la falta de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores para adoptar esta medida y la no solución del conflicto por otras vías –sometiendo la controversia a la Comisión Paritaria del convenio–, las partes someterán la controversia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano competente de la Comunidad Autónoma donde radique el centro de trabajo afectado por la medida. La decisión adoptada por estos órganos o por el árbitro que designen al efecto, habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días y tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas.

(ii) Prioridad aplicativa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de empresa

Se elimina la posibilidad de que los convenios colectivos estatales o de Comunidad Autónoma limiten la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias. Así, se da una prioridad aplicativa no condicionada del convenio colectivo de empresa en relación con las siguientes materias:

- (a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- (b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- (c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- (d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- (e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- (f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- (g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET.

Asimismo, se otorga esta prioridad aplicativa a los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

(iii) Aplicación del convenio colectivo en el tiempo

Con el fin de procurar la adaptación del contenido del convenio colectivo a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se prevé la renegociación o revisión del mismo con carácter previo al fin de su vigencia, sin que sea necesaria la denuncia del mismo en su conjunto.

Asimismo, se limita temporalmente a dos años la ultractividad de los convenios colectivos. Es decir, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio colectivo, salvo pacto en contrario, perderá su vigencia y resultará de aplicación, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

A estos efectos, se establece que para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012, el citado plazo de dos años empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

Por último, se eliminan las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, respecto del contenido mínimo legalmente exigido así como en relación con los plazos máximos de negociación.

IV. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

A. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 15.5 DEL ET

Con objeto de favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, se suspende de manera temporal la aplicación del art. 15.5 del ET. Así, a partir de 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante un plazo superior a 24 meses.

B. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS: ABSENTISMO

Se elimina el requisito relativo al índice mínimo del 2,5% de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo para proceder a despedir a un trabajador por faltas de asistencia al trabajo.

C. EXTINCIÓN COLECTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En este apartado tenemos varias novedades de gran calado. Por un lado, nos encontramos con una nueva definición de las causas económicas que justificarían la adopción de un expediente de regulación de empleo (en adelante, "ERE") y, por otro lado, la modificación del procedimiento que deberá seguir una empresa para poder proceder al despido colectivo de sus empleados.

(i) Definición de causas económicas

La Reforma Laboral 2012 entiende que concurren causas económicas para justificar un ERE cuando, de los resultados de la empresa, se desprenda una situación económica negativa.

Según la nueva norma lo anterior concurre en casos como: existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

La novedad más destacable es que se entenderá que la disminución es persistente a estos efectos legales si se produce durante tres trimestres consecutivos.

(ii) Procedimiento para implementar un ERE

Lo más destacable en este apartado es la eliminación de la autorización previa por parte de la Autoridad Laboral para poder ejecutar un ERE por las empresas.

De acuerdo con la nueva regulación un ERE a partir de ahora seguiría la siguiente tramitación:

- Se tiene que preparar la misma documentación justificativa del despido colectivo que con la anterior normativa y que, en todo caso, deberá presentarse ante la Autoridad Laboral.
- Se deberá negociar con la representación de los trabajadores durante un periodo máximo de 30 días naturales.
- Si no hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores, en dicho periodo de consultas, la empresa podrá ejecutar los despidos y pagar 20 días de salario por año de servicio.
- Si hubiera acuerdo con los representantes de los trabajadores, éste será simplemente comunicado a la Autoridad Laboral (ya no hace falta que la Autoridad Laboral autorice el ERE).

En ese caso de falta de acuerdo los representantes de los trabajadores podrán impugnar el ERE ante los Juzgados de lo Social por medio de un nuevo procedimiento judicial creado a tal efecto.

La Inspección de trabajo deberá realizar un informe sobre las causas alegadas por la empresa en el ERE.

- La novedad principal es que ahora será el juez el que tenga que determinar si concurren o no las causas presentadas por la empresa para justificar el ERE.

(iii) Nueva regulación del Plan de Acompañamiento Social en los EREs

De conformidad con la nueva regulación del despido colectivo, el empleador que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta empleados deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa.

Dicho plan deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo para el afectado durante un periodo mínimo de 6 meses.

El coste de este Plan de Acompañamiento Social no podrá recaer en ningún caso sobre los trabajadores.

(iv) Empleados afectados por un ERE de 50 ó más años de edad en empresas de gran tamaño con beneficios

Cuando una gran empresa (más de 500 empleados computando el grupo completo) en beneficios realice un ERE que afecte a empleados con 50 ó más años de edad deberá realizar una aportación económica al Tesoro.

Esta aportación se calculará en función del número de empleados totales de la empresa, el número de empleados de 50 ó más años afectados por el ERE y el porcentaje de beneficios de la empresa calculado sobre sus ingresos.

D. DESPIDOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE PERSONAL LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Con la aprobación de la Reforma Laboral 2012 se despejan las dudas y definitivamente se permite que el sector público pueda realizar despidos individuales y colectivos de su personal laboral siempre y cuando estas extinciones estén basadas en causas objetivas (económicas, técnicas, productivas y organizativas).

En cualquier caso, estas medidas no podrán afectar al personal de las administraciones públicas con plaza de funcionario público.

A estos efectos, se entiende que concurren causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

E. INDEMNIZACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE

La indemnización por despido improcedente será equivalente a 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades para los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012. No obstante, la cuantía de la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a su entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá superar los 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012 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.

En caso de despido disciplinario de los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

F. SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Sólo se devengarán salarios de tramitación en el supuesto de que el empresario optase por la readmisión. En consecuencia, se elimina la posibilidad de consignación con el fin de evitar su devengo.

Ahora bien, en el caso de que el despedido fuera un representante legal de los trabajadores, al que según lo dispuesto en el ET corresponde la opción entre readmisión o indemnización, el derecho al devengo de los salarios de tramitación se producirá tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión.

V. MEDIDAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**(i) Reducción de jornada y concreción horaria**

Se especifica que la reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial deberá hacerse sobre la jornada diaria del trabajador o trabajadora.

Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince 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.

(ii) Vacaciones

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por cualquier contingencia que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, éste podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

VI. MODIFICACIONES DE LA LEY DE JURISDICCIÓN SOCIAL**A. DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

No procederá la interposición de recurso de suplicación contra las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social en aquellos procesos relativos a (i) suspensiones y reducciones de la jornada de trabajo cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos

para el despido colectivo y (ii) despidos colectivos impugnados por los representantes de los trabajadores.

No obstante, se permite recurrir en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en relación con (i) expedientes de regulación de empleo y de extinción de contratos de trabajo, (ii) suspensión de contratos y (iii) reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

B. DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

De conformidad con la normativa vigente, si el empresario opta por la readmisión del trabajador, éste estará facultado para instar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social, en los mismos términos previstos hasta la fecha.

La Reforma Laboral 2012 adapta la indemnización prevista para el caso de que el juez resuelva el incidente de no readmisión declarando extinguida la relación laboral. En este supuesto, establece el abono al trabajador de las percepciones económicas previstas para el despido improcedente, esto es, 33 días de salario por año de servicio, más los salarios de tramitación.

C. DE LOS ACTOS PROCESALES

Los días del mes de agosto serán hábiles para las modalidades procesales de despido colectivo.

Para más información en relación a esta nota, pueden ponerse en contacto con:

Luis Enrique Fernández-Pallarés

Socio del Área de Laboral

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 426 14 39

Fax: +34 91 436 04 30

Madrid

Alcalá 61 – 28014

Tel. (+34) 91 436 04 20

Fax. (+34) 91 436 04 30

pll@perezllorca.com

www.perezllorca.com

Barcelona

Diputació 260, 4º – 8007

Tel. (+34) 93 481 30 75

Fax. (+34) 93 481 30 76

pllbarcelona@perezllorca.com

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. La presente Nota informativa ha sido elaborada a 13 de febrero de 2012 y PEREZ-LLORCA no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.