

Últimas novedades de la reforma laboral

La Ley 3/2012 introduce numerosas modificaciones en el Real Decreto-Ley de febrero que llevó a cabo la reforma laboral

Esta medida afecta a una gran cantidad de enfermeras que realizan su trabajo en centros privados, públicos de gestión privada y concertados

Dadas las novedades que ha introducido la Ley 3/2012, de 6 de julio en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero que reguló la reforma laboral, los servicios jurídicos del CECOVA han elaborado un nuevo informe anexo que complementa al que se realizó en su momento para analizar la citada reforma del mercado laboral.

En la imagen, la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez

La publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha realizado algunas modificaciones legislativas respecto de la regulación contemplada en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El citado real decreto-ley supuso una auténtica reforma laboral, pues modificó multitud de aspectos de la regulación legal de las relaciones laborales en nuestro país. Por ello, el CECOVA publicó en el mes de abril del presente año el informe titulado *Reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y ahora, ante las modificaciones introducidas en el mismo, hemos actualizado el citado informe indicando aquellas novedades más destacadas, al objeto de que los colegiados tengan al día la información mediante la publicación de un documento titulado *Anexo al estudio sobre la Reforma Laboral de 2012. Últimas novedades de la reforma laboral*.

¿A quién afectan las medidas?

Estas medidas afectan a un número muy importante de enfermeras que desarrollan su labor en los siguientes ámbitos: hospitales privados, hospitales públicos de ges-

tió privada, geriátricos privados y concertados, centros de atención a personas con discapacidad privados y concertados, clínicas y consultas privadas, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y todos aquellos centros en los que las relaciones laborales tengan como norma básica el Estatuto de los Trabajadores.

PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY 3/2012

Las modificaciones legislativas más destacadas que aporta la Ley 3/2012, de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral respecto de la regulación inicial de la reforma laboral contemplada en el Real Decreto-Ley 3/2012 son básicamente las siguientes:

- El Real Decreto-Ley 3/2012 creó un nuevo contrato de trabajo del que solo pueden hacer uso los autónomos y las empresas con menos de 50 trabajadores, conocido como contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Esta figura, que lleva aparejada bonificaciones, fija un periodo de prueba de un año durante el que se puede despedir al empleado sin indemnización alguna. Durante la tramitación parlamentaria, este contrato ha sufrido una modificación al establecer que solo estará en vigor mientras la tasa de desempleo se encuentre por encima

del 15%. A pesar de que el cambio parece trascendente a primera vista, el alto nivel de paro actual (más del 24%) y las previsiones de tasas elevadas de desempleo durante mucho tiempo, le auguran una larga vida a este contrato.

- La ultraactividad de los convenios colectivos, esto es, el período de tiempo que siguen vigentes tras expirar su duración, se ha reducido de dos años a un año; al cabo de este año, si no hay acuerdo el convenio decaerá.

- El texto legal final amplía del 5 al 10% la parte de la jornada de trabajo que la empresa puede distribuir de manera irregular y de forma unilateral a lo largo del año.

- En el caso de despido colectivo se han potenciado las posibilidades de que las partes recurran a mecanismos de mediación o arbitraje.

En los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) utilizados para efectuar despidos colectivos la autoridad laboral administrativa fiscalizará la negociación entre las partes pudiendo emitir advertencias y recomendaciones, e incluso podrá mediar para lograr que se pacten los despidos.

- En los despidos por causas económicas, la ley precisa que concurren causas económicas para el despido cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas y determina, además, que los tres trimestres consecutivos deben compararse, cada uno, con el mismo trimestre del año anterior.

- El despido por causas objetivas en caso de absentismo ha sido modificado con el establecimiento de un periodo de referencia de un año para computar las ausencias del empleado, dando así una seguridad jurídica mayor.

La redacción original de la reforma laboral permitía despedir con 20 días de indemnización al empleado que "por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses".

La enmienda introducida añade que, en el caso del absentismo del 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos, también se exigirá que las faltas de asistencia sumen un 5% de las jornadas hábiles durante los 12 meses anteriores dificultando algo más este despido.

En la ley se excluyen las ausencias producidas por enfermedades graves o por tratamientos médicos de cáncer de este cómputo de faltas de asistencia al trabajo que justifican el despido.

- La ley ha fijado la jerarquía de los despidos de los trabajadores laborales (no funcionarios ni estatutarios) del sector público estableciendo que cuando la Adminis-



tración ponga en marcha una regulación de empleo, el último en ser despedido será el personal laboral fijo que ha superado una oposición o proceso selectivo similar para obtener el empleo.

- La nueva regulación establecida en la ley elimina la jubilación forzosa prevista por convenio colectivo al declarar nulas y sin efecto las cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando se alcance la edad de jubilación.

- La reforma laboral aprobada mediante la Ley 3/2010 obligará a las empresas con al menos 100 trabajadores, en lugar de los 500 previstos originalmente, a efectuar una aportación económica al Tesoro Público cuando hagan despidos colectivos en los que se incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad dificultando así las prejubilaciones.

Estarán obligadas a hacer estas aportaciones si han tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inició el procedimiento de despido colectivo.

- Los trabajadores que tengan reconocida la condición de víctima del terrorismo estarán incluidas en el colectivo entre los de difícil acceso o permanencia en el empleo.

- El Gobierno dispondrá de un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 para tramitar una Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción.