

REFORMA LABORAL DE 2012

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



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia

REFORMA LABORAL DE 2012

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

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	pag. 5
2. PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CUANTO A:	
a) Medidas de fomento del empleo	pag. 5
b) Cambios en la negociación colectiva	pag. 7
c) Flexibilidad interna	pag. 7
d) Despido improcedente	pag. 8
e) Despidos colectivos y despidos objetivos individuales.....	pag. 8
f) Otras cuestiones relevantes	pag. 9
3. CONCLUSIONES	pag. 10

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno de la nación aprobó en el Consejo de Ministros del pasado 10 de febrero de 2012 el **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, publicado en el BOE el día 11 de febrero y entrando en vigor un día después, esto es, el 12 de febrero de 2012.

Mediante la publicación del citado Real Decreto-Ley se pone en marcha la nueva reforma laboral tan mencionada en los últimos meses de debate político. Es una reforma laboral aprobada desde la urgencia y la necesidad de frenar la sangría de la destrucción de empleo sufrida en los últimos tiempos en nuestro país, recordando que al finalizar el año 2011 los datos de la última Encuesta de Población Activa situaba el número de parados en la preocupante cifra de 5.273.600 personas.

Es habitual asignar a las leyes laborales un papel decisivo respecto a la creación de empleo y se puede pensar que con una acertada reforma laboral se puede menoscabar el problema del desempleo, pero lo cierto, es que con las mismas reglas laborales España ha sido, sucesivamente, el país europeo más generador y destructor de empleo, por lo que cabría afirmar que el empleo se genera básicamente gracias a la dinamización económica aunque las normas sobre el mercado laboral pueden tener incidencia en la creación y la destrucción de empleo.

En el Real Decreto-ley 3/2012 se modifican artículos y disposiciones de varias normas laborales destacando entre ellas las **modificaciones sufridas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, pero además también han sufrido modificaciones algunos artículos de otras normas legislativas como la ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, la ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo entre otras.

Es conveniente destacar que el presente Real Decreto-ley se va a tramitar como proyecto de ley lo que significa que durante el trámite parlamentario oportuno se pueden producir algunos cambios aunque es previsible que no sean relevantes.

Desde el CECOVA hemos considerado importante realizar este estudio sobre la nueva reforma laboral ya que introduce importantes novedades en cuestiones tales como la negociación colectiva, la flexibilidad interna en el trabajo, el despido objetivo, el despido improcedente y otras condiciones sociolaborales **que afectan a todas las enfermeras y enfermeros que trabajan en la Comunidad Valenciana en el ámbito privado por cuenta ajena**, y por lo tanto, a las enfermeras y enfermeros que desarrollan su labor **en los siguientes ámbitos: Hospitales Privados, Hospitales Públicos de Gestión 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, y por lo tanto, afecta a un número importante de colegiados que consideramos merecen tener información actualizada sobre las consecuencias de esta reforma laboral en sus condiciones de trabajo.

2. PRINCIPALES MODIFICACIONES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

La reforma laboral realiza modificaciones importantes y sustanciales en el marco de las relaciones laborales de este país. Vamos a encuadrar las más importantes en diversos apartados sobre materias laborales para su mejor comprensión señalando las siguientes:

A) MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Respecto a las medidas que contiene la reforma laboral que pueden facilitar la empleabilidad destacamos las siguientes:

1.- Se crea el **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**. Este contrato tiene como características más destacadas las siguientes:

- Es un **contrato indefinido y a jornada completa**.

- Pueden utilizarlo las empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.

- Este contrato cuenta con un **período de prueba de un año**, por lo que **durante este primer año el trabajador puede ser despedido sin indemnización alguna**.

- Si se cumplen determinados requisitos el empresario puede disfrutar de importantes incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales de cotización a la seguridad social. Para beneficiarse de estas ayudas e incentivos se debe mantener el empleo al trabajador durante al menos tres años

- Si el trabajador contratado está percibiendo una prestación contributiva por desempleo el empresario tendrá una deducción fiscal del 50% de la parte de la prestación que deja de percibir el trabajador.

- Si el trabajador contratado es beneficiario de una prestación contributiva por desempleo tiene la **posibilidad de compatibilizar el salario con el cobro del 25% de la cuantía de la prestación por desempleo** que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

- No se puede formalizar este contrato si en los seis meses anteriores a la celebración del mismo la empresa hubiese tenido despidos por causas objetivas declarados improcedentes o despidos colectivos a partir del 12/02/2012 (fecha de entrada en vigor de la reforma laboral) y para la cobertura del mismo grupo profesional y para el mismo centro de trabajo.

2.- Las empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores recibirán bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social de 500 euros/año durante tres años (en el caso de mujeres la bonificación es de 700 euros/año) **si transfor-**

man en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

3.- Para facilitar la colocación se permite a las ETT (empresas de trabajo temporal) actuar como **agencias privadas de colocación** con la condición de realizar una declaración responsable de cumplir con una serie de requisitos.

4.- Se modifica el contrato para la formación y el aprendizaje elevando la edad máxima para tener acceso a este contrato a los trabajadores de hasta 30 años de edad siempre que la tasa de desempleo en España se sitúe por encima del 15% (anteriormente se permitía utilizar esta modalidad contractual a los trabajadores hasta los 25 años). Una vez agotado un período de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar estas modalidades de contrato en otros sectores y se puede recibir la formación en la propia empresa si dispone de instalaciones y personal adecuado.

5.- A partir del 1 de enero de 2013 se prohíbe encadenar contratos temporales por un plazo superior a 24 meses durante un periodo de 30 meses, obligando al empresario, en este caso a convertirlos en indefinidos, por lo que, a partir de la fecha indicada los trabajadores contratados temporalmente durante un plazo superior a 24 meses dentro de un período de 30 meses se convertirán en indefinidos.

6.- Se regula el **contrato de trabajo a distancia**, sobre la base del antiguo contrato a domicilio, estableciendo que tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo los que sean inherentes a la prestación en dicho centro.

B) CAMBIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las cuestiones más relevantes en relación a la negociación colectiva que se modifican son las siguientes:

1.- Se permite la revisión del convenio colectivo durante su vigencia, por lo que se abre la posibilidad de una negociación permanente o dinámica de los convenios colectivos.

2.- Se potencia el descuelgue del convenio colectivo ampliándose a materias distintas de las ya incluidas anteriormente como el tiempo de trabajo (jornada, horario, turnos etc.), el sistema de remuneración, las funciones y otras **destacando entre las novedades la posibilidad de la modificación de la jornada fijada en convenio y de la cuantía salarial**. Las posibilidades de inaplicar el convenio colectivo se amplían siempre que concurren causas que lo justifiquen por un período no superior al de la duración del convenio colectivo. La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo se podrán efectuar cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3.- Se otorga primacía al convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial de ámbito superior teniendo prioridad el convenio de empresa en la mayor parte de las materias en las que pueda haber contradicciones, entre las que destacamos las siguientes cuestiones: cuantía de las retribuciones, horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, planificación anual de las vacaciones, clasificación profesional y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

4.- Se limita la ultraactividad de los convenios colectivos a un máximo de dos años, esto es, una vez finalizada la vigencia de un convenio colectivo se puede prorrogar como máximo dos años más y si finalizado ese plazo no se acuerda un nuevo convenio colectivo ni se ha dictado un laudo arbitral al respecto, el convenio perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

C) FLEXIBILIDAD INTERNA

La flexibilidad interna se refiere a los márgenes que existen para que las empresas adapten las condiciones de trabajo a la situación económica, productiva y organizativa propia y del mercado; los instrumentos de flexibilidad interna constituyen una alternativa positiva frente a las medidas de flexibilidad externa (despidos) que implican destrucción de empleo.

La reforma laboral incluye una serie de cuestiones que facilitan la flexibilidad interna en la empresa como las siguientes:

1.- Se permite a las empresas establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de las partes; en defecto de pacto, la empresa puede disponer un porcentaje mínimo (5%) de la jornada de trabajo para distribuirla de forma irregular a lo largo del año.

2.- El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional, eliminando el concepto de categoría profesional, que implica mayor rigidez. El grupo profesional se define como aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Esta nueva clasificación profesional basada en el grupo profesional facilita la movilidad funcional.

3.- En los supuestos de suspensión del contrato y de reducciones de jornada por causas objetivas, esto es, en los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) desaparece la necesidad de autorización administrativa para su puesta en marcha, salvo que se soliciten por fuerza mayor; en cambio sí se mantienen requisitos como la obligatoriedad de realizar consultas con los trabajadores y de informar a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo.

4.- Se facilita la posibilidad de que el empresario pueda modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, incluyendo entre estas condiciones la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos o el sistema de remuneración entre otras, **destacando como novedad la inclusión de la “cuantía salarial”**, por lo que será factible **reducir el salario previa decisión empresarial.**

5.- Se amplían los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que permiten la extinción voluntaria indemnizada del contrato de trabajo, esto es, casos en los que una vez modificadas las condiciones de trabajo por parte del empresario el trabajador puede optar por ser despedido con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 9 mensualidades. Se incluyen como **nuevos supuestos** aplicables a este caso **las modificaciones en cuanto a las funciones desarrolladas y en cuanto a la estructura y cuantía salarial.**

D) DESPIDO IMPROCEDENTE

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012 también el despido improcedente sufre importantes modificaciones destacando estas:

1.- Con carácter general se suprimen los salarios de tramitación que son aquellos salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta el momento de recibir la notificación de la sentencia que califique el despido como improcedente. Solamente se mantienen estos salarios en los supuestos de nulidad, donde la readmisión del trabajador es forzosa y cuando el despido sea declarado improcedente y la empresa opte por la readmisión del trabajador; es importante resaltar que cuando un despido se declare improcedente el empresario puede optar por

readmitir al trabajador o por abonar la indemnización que proceda no correspondiendo los salarios de tramitación si opta por la indemnización. En el supuesto de ser un representante de los trabajadores o delegado sindical el trabajador despedido de forma improcedente sí que tendrá derecho a los salarios de tramitación tanto si opta por la readmisión como por la indemnización.

2.- Se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente con un máximo de 24 mensualidades para los nuevos contratos indefinidos por lo tanto se rebaja la citada indemnización ya que anteriormente con carácter general esta indemnización ascendía a 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Para los contratos celebrados anteriormente al 12 de febrero de 2012 se impone un doble módulo de cálculo (45 días por año trabajado con un máximo de 42 meses para los servicios prestados hasta el 12/02/2012 y 33 días por año con un máximo de 24 meses para servicios prestados a partir del 12/02/2012) con un máximo de 720 días (24 meses) de indemnización, salvo que el módulo privilegiado superará esos días con lo que el tope se elevaría de 42 mensualidades.

3.- Se elimina el conocido como “despido exprés” que era aquel despido en el que la empresa reconocía la improcedencia del despido y consignaba en un plazo de 48 horas la indemnización de 45 días por año trabajado en caso de despido improcedente.

E) DESPIDOS COLECTIVOS Y DESPIDOS OBJETIVOS INDIVIDUALES

Respecto a los otros tipos de despidos que se pueden denominar despidos causales, esto es, con causa reconocida legalmente donde encontramos el despido colectivo cuando afecta a una colectividad de trabajadores o la extinción del contrato por causas objetivas destacamos las siguientes modificaciones legislativas que introduce la nueva reforma laboral:

1.- En los supuestos de despidos colectivos desaparece la necesaria autorización administrativa y sólo se exigirá la obligatoriedad de negociación con los representantes de los trabajadores y la información a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo.

2.- Se pretende dar más seguridad jurídica al despido por causas económicas vinculando la disminución persistente de los ingresos (como situación económica negativa) a la disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos; con esta concreción de la causa económica **se permite el despido aunque la empresa siga teniendo beneficios siempre que en los últimos tres trimestres haya disminuido sus ingresos o ventas.**

3.- Se introduce como novedad una aportación al Tesoro público que constituye un importante y significativo coste adicional para las empresas en el supuesto de despido colectivo en empresas o grupos de empresas de más de 500 trabajadores que hayan tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores y que incluyan afectados con 50 o más años. La introducción de esta aportación al Tesoro tiene un efecto disuasorio para los despidos con prejubilaciones que podrían caer en desuso al resultar extraordinariamente costosos.

4.- Se reconoce la viabilidad jurídica de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Se admite el despido de los empleados públicos laborales en casos de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente; se entiende que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. En este caso queremos aclarar que estos despidos solamente se pueden aplicar a aquellos empleados públicos que tengan reguladas sus condiciones de trabajo por la legislación laboral estando excluidos por lo tanto el personal funcionario y estatutario de las Administraciones Públicas, por lo que, a los enfermeros que trabajan en el Sistema Nacional de Salud no se les puede aplicar estos despidos.

5.- Respecto al **despido objetivo individual por faltas de asistencia**, se suprime el requisito de que el índice de absentismo de la plantilla del centro de trabajo alcance al menos el 2,5% en el período de ausencias imputadas al trabajador, por lo tanto el absentismo individual, esto es, las faltas de asistencia del trabajador aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses serán el único parámetro para aplicar este tipo de despido por lo que el despido en este supuesto será como consecuencia de faltas de asistencia al trabajo no justificadas y justificadas en algunos supuestos.

6.- El Fondo de Garantía Salarial resarce a la empresa parte de la indemnización que le corresponda al trabajador en caso de despido cuando se trate de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores y el despido se haya producido por causas objetivas; en concreto el Fondo de Garantía Salarial abona 8 días de la indemnización por mes y la empresa 12 días por mes.

7.- En relación a la designación de afectados por el despido, se mantienen los derechos de prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores y, como algo novedoso, se establece que mediante convenio colectivo o en el período de consultas previo al despido se podrán constituir prioridades de permanencia en el puesto de trabajo a favor de otros colectivos como por ejemplo serían trabajadores con discapacidad o con cargas familiares, trabajadores mayores de una edad determinada y otros supuestos.

F) OTRAS CUESTIONES RELEVANTES

La reforma laboral modifica otras cuestiones de la normativa laboral destacando entre ellas las siguientes:

1.- Se incentiva la formación del trabajador reconociendo a los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa el

reconocimiento de un permiso de 20 horas anuales de formación vinculadas a su puesto y acumulables por un período de tres años.

2.- Se permite que los trabajadores con contrato a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias permitidas será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada sin que en ningún supuesto la suma total de horas trabajadas pueda exceder de la horas de una jornada completa.

3.- Se impulsará que los desempleados perceptores de alguna prestación por desempleo puedan realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad a través de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas.

4.- Se suprimen las bonificaciones existentes por la reincorporación de las mujeres con contrato indefinido tras el permiso de maternidad o excedencia por cuidado de hijo.

5.- Con la reforma laboral la reducción de jornada por cuidado de menores de 8 años o familiares discapacitados se aplicará diariamente no pudiéndose acumular en días completos; antes si se permitía esta acumulación en jornadas completas.

6.- Para el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que impida al trabajador disfrutar de las vacaciones durante el año natural estas vacaciones podrá disfrutarlas una vez finalizada su incapacidad temporal siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se generó el derecho.

3. CONCLUSIONES

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modifica los derechos sociolaborales de las enfermeras y los enfermeros que sus relaciones laborales son reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, esto es, el conjunto de enfermeras y enfermeros que trabajan por cuenta ajena en empresas

privadas como por ejemplo la de aquellos profesionales de enfermería que desarrollan su actividad profesional en Hospitales Privados, en Hospitales Públicos de Gestión Privada, en Clínicas y Consultas Médicas, en Geriátricos Privados y Concertados, en Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en cualquier otro centro o empresa privada.

Como conclusiones de esta nueva reforma laboral destacamos las siguientes:

1.- Es una reforma laboral que facilita y abarata el despido pues:

- **En algunos supuestos** (como los contratos para emprendedores) **no será necesaria justificar ninguna causa para despedir ni se tiene derecho a indemnización alguna** si el despido se ejecuta durante el primer año que es el período de prueba que sufre el trabajador en este contrato.

- **También se abarata el despido por la pérdida de los salarios de tramitación** en caso de que el despido sea declarado improcedente por sentencia judicial y la empresa opta por abonar la indemnización y no por reincorporar al trabajador a la empresa; antes de la reforma laboral el trabajador siempre percibía estos salarios.

- **Se rebaja la indemnización por despido improcedente** de los 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades anteriores a un total de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades para los nuevos contratos indefinidos celebrados tras la entrada en vigor de la nueva reforma laboral, esto es, los contratos celebrados a partir del 12/02/2012.

- **Se puede despedir a los trabajadores por multitud de causas que evitan en la mayoría de las ocasiones el despido improcedente** que tiene una mayor indemnización, por lo que el despido causal u objetivo será el habitual. A modo de ejemplo en la siguiente tabla reflejamos las indemnizaciones correspondientes a algunos supuestos de despidos

causales (causas de extinción del contrato por causas objetivas), ver cuadro 1.

Por lo tanto el **despido improcedente deja de ser habitual, siendo más fácil despedir y más barato para el empresario, ya que los despidos causales serán los más utilizados.**

2.- Es una reforma laboral que introduce algunas medidas que pueden fomentar el empleo como la creación del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores o el establecimiento de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.

3.- Es una reforma que establece supuestos de descuelgue de los convenios colectivos, en lo que respecta no sólo al salario, sino a la prácticamente totalidad de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo.

4.- Es una reforma laboral que legaliza el despido de los empleados públicos laborales (no a los funcionarios y estatutarios) que trabajan en las Administraciones Públicas ya que se pueden realizar despidos colectivos o individuales en la Administraciones Públicas cuando exista insuficiencia presupuestaria sobrevinida y persistente para la financiación de los servicios públicos durante tres trimestres consecutivos.

5.- Es una reforma laboral que rompe el equilibrio entre el empresario y los trabajadores en favor del empresario pues introduce los elementos necesarios para modificar sustancialmente las condiciones laborales de los trabajadores consistente en dotar al empresario de facultades para alterar el salario, la jornada, el horario, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

Cuadro 1

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO	CONDICIÓN	INDEMNIZACIÓN POR AÑO TRABAJADO	MÁXIMO DE MENSUALIDADES DE INDEMNIZACIÓN
Traslado geográfico obligatorio	No aceptación del trabajador	20 días	12 meses
Modificación unilateral del sistema de remuneración y cuantía salarial incluida la reducción salarial	No aceptación del trabajador	20 días	9 meses
Modificación unilateral de carácter individual de la jornada, horarios, trabajos a turnos	No aceptación del trabajador	20 días	9 meses
Despido por absentismo	Ausencias no justificadas y justificadas (en algunos supuestos) del 20% de las jornadas laborales en un período de dos meses	20 días	12 meses
Despido colectivo por disminución de ingresos o ventas o causas técnicas, organizativas o productivas	Disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos, causas técnicas, organizativas o productivas	20 días	12 meses



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia