Los cambios fundamentales de la reforma laboral en los encuentros informativos de Olleros Abogados

by Redaccion - Viernes, julio 20, 2012

http://www.diariojuridico.com/actualidad/noticias/los-cambios-fundamentales-de-la-reforma-laboral-en-los-encuentros-informativos-de-olleros-abogados.html

Olleros Abogados celebró el pasado martes y miércoles, en sus oficinas de Madrid y Valencia respectivamente, el desayuno de trabajo sobre la Reforma Laboral, con el objetivo de resolver las principales cuestiones planteadas tras la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto Ley nº 3/2012 de 10 de febrero de 2012.

El pasado 28 de junio de 2012, el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral consiguió adquirir rango de ley, tras la incorporación de 85 enmiendas.

Entre las principales modificaciones incorporadas respecto al anterior RD-L 3/2012, esta Ley persigue una mayor apuesta por la formación de los trabajadores. Para ello, se mejoran las condiciones del permiso retribuido para la formación de 20 horas anuales, de manera que estas horas no se emplean para la formación obligatoria que la empresa tenga que impartir, ampliándose el periodo de acumulación del permiso de 3 a 5 años. Por otro lado se eliminan las trabas del contrato para la formación y el límite de edad del contrato de formación cuando concierne a personas con discapacidad o que se encuentran en situación de exclusión social.

Asimismo, entre las novedades encontramos una mayor flexibilidad interna de las empresas y una mejora de su capacidad de adaptación a las circunstancias económicas. Para ello, se amplía del 5% al 10% el tiempo de trabajo que se permite a las empresas distribuir de manera irregular, reduciendo a un año la vigencia de un Convenio Colectivo tras su denuncia, garantizando de esta forma la negociación de las condiciones de trabajo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Por otro lado, en materia de despido por causas objetivas, se establece un periodo de un año para computar las ausencias del trabajador en los casos de despido por absentismo. De esta manera ya no serán causas de despido las ausencias por periodos de dos meses producidas por pequeñas enfermedades. Junto a estas medidas y con el objetivo de dotar de mayor seguridad jurídica al sistema, se define con mayor

precisión las causas de los despidos por causas económicas, de manera que los tres trimestres de reducción de ingresos y ventas considerados por causas económicas deberán ser contrastados con los tres mismos trimestres del ejercicio económico anterior.

Una de las novedades más destacada ha sido que la vigencia del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores se limita hasta que la tasa de paro sea de un 15%. Se elimina la jubilación forzosa, dando libertad al trabajador para decidir el momento de su jubilación. Además, se rebaja el umbral a empresas de plantilla de 100 o más trabajadores, la obligación de efectuar aportaciones económicas al tesoro público, cuando se llevan a cabo en estas empresas despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 ó más años de edad.

La nueva Ley pretende una mayor conciliación de la vida laboral y familiar y para ello se introducen medidas dirigidas a la racionalización de horarios que permitan la mayor compatibilidad ente el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

Junto a estas, se han introducido una serie de medidas de política activa para favorecer a determinados colectivos, de manera que la empresa se bonificará mensualmente de determinadas cuotas a la seguridad social. Entre estos colectivos se encuentran las víctimas del terrorismo, trabajadores desempleados mayores de 45 años, empresas del sector turístico, empresas de inserción y personas con discapacidad.

La Ley 3/2012 reduce de dos a un año el plazo de vigencia de los convenios colectivos en régimen de ultraactividad. De esta forma, se establece que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

En el caso de convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, el citado plazo de un año empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

Por último cabe apuntar que se lleva a cabo un planteamiento futuro para una nueva regulación para las personas al servicio del hogar familiar y se realiza un refuerzo del control del gasto público, de manera que se extiende al sector público autonómico y local las medidas de control de las retribuciones e indemnizaciones del personal de alta dirección, como una medida de austeridad para beneficiar al conjunto de Administraciones Públicas.

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station