Cosas que la reforma laboral no te dejará hacer

Enviado por diego el Jue, 02/16/2012 - 09:35
Antetítulo (dentro):
Posibles efectos sobre la conciliación y la salud de la nueva normativa sobre trabajo
Sección principal:
Global
Cuerpo:

Lo que viene a continuación son algunos (sólo algunos) detalles reveladores de la reforma que, según la vicepresidenta Sáenz de Santamaría, "marcará un antes y un después" en las relaciones laborales.

Contrato a tiempo parcial

Hasta ahora, la contratación a tiempo parcial excluía la posibilidad de hacer horas extras. Detrás de esta prohibición se encontraba la idea de que la naturaleza de este contrato, dirigido en principio a personas que necesitan compatibilizar su trabajo con sus estudios o responsabilidades familiares, excluía la posibilidad de aumentar la jornada.

El capítulo I del Real Decreto-ley 3/2012 sobre la reforma del mercado de trabajo (PDF), destinado a medidas “de fomento de la empleabilidad”, permite que las personas contratadas a tiempo parcial realicen **horas extras**. “Esto va a generar contratos en los que el trabajador o la trabajadora van a estar más a merced del empresario”, opina Adoración Guamán, profesora de derecho laboral.

Hasta ahora, el tiempo de más en este tipo de contratos se establecía mediante las llamadas horas complementarias, que –supuestamente– **eran acordadas de antemano** entre las dos partes. “Ahora estas condiciones tendrán que pactarse sobre la marcha, y en esta situación siempre manda la empresa”, concluye Guamán.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2011 ya revela un abuso generalizado en este contrato, con el que trabajan un 16% de las asalariadas. Según la EPA, más de la mitad (54%) de quienes trabajan a tiempo

parcial lo hacen **porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo**. Sólo un 19% "opta" realmente por esta modalidad para la conciliación con el cuidado familiar: nueve de cada 10 personas en esta situación son mujeres, que ahora se verán afectadas por las horas extras.

En la letra pequeñísima de la reforma se incluye otra medida que afectará sólo a las mujeres. La norma elimina las bonificaciones a la reincorporación de empleadas **que hubieran cursado baja por maternidad** o estuvieran en excedencia para el cuidado de sus hijos. Dicha bonificación alcanzaba los cien euros mensuales y estaba en vigor desde la reforma laboral de 2006, que la incluía dentro de las políticas de fomento de la igualdad.

La súbita desaparición de esta medida puede dejar más desprotegidas a las mujeres embarazadas, especialmente en las pequeñas empresas, donde la reforma establece **bonificaciones de mayor cuantía** para la contratación indefinida, y con la posibilidad del despido gratuito al extender el periodo de prueba hasta los doce meses.

La ampliación de las causas de despido objetivo, que en los contratos indefinidos tiene una indemnización de veinte días por año trabajado en doce mensualidades, incluye la posibilidad del despido por baja, aunque ésta se justifique. Bastará que el trabajador o la trabajadora haya estado de baja **un 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos**, o que ese porcentaje alcance el 25% "en cuatro meses no consecutivos en un periodo de doce meses".

Estos criterios cuantitativos estaban ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sólo que relacionados con la **media de absentismo** en la empresa. En 2010 se redujo del 5% al 2,5% el porcentaje de absentismo que debía estar presente durante el mismo periodo para permitir el despido de un

trabajador.

La reforma del Gobierno de Mariano Rajoy elimina cualquier relación del despido individual con el porcentaje de absentismo existente en la empresa. Las gerencias ya no tendrán que usar el llamado despido exprés, (el improcedente) para deshacerse de trabajadores que hayan estado de baja.

Recuadro:

Las principales medidas

Nuevo contrato con despido libre para las pymes

Las empresas de menos de cincuenta trabajadores podrán efectuar un contrato indefinido con periodo de prueba de un año de duración. Los contratos a personas entre 16 y 30 años y parados de larga duración estarán bonificados con hasta 1.300 euros por año.

Estas empresas podrán aplicarse una deducción del 50% en sus cotizaciones si contratan a parados que hayan cobrado el paro durante tres meses. El porcentaje de la deducción se aplica a la cantidad restante de paro que le quede por cobrar a la persona contratada.

Ataque a los convenios para bajar los salarios

La empresa podrá proponer cambios en los salarios, horario y jornada pactados en convenio si presenta una «disminución persistente de ingresos o ventas» durante dos trimestres. La falta de acuerdo se dirimirá por arbitraje fuera de la empresa (artículo 14). El artículo 12 de la reforma permite estos cambios incluso sin la necesidad de recurrir al arbitraje. La empresa podrá modificar salario, jornada y horarios «por razones de competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

Por otro lado, los convenios colectivos perderán su vigencia si pasan dos años desde que dejan de estar en vigor. Se elimina así la llamada ultraactividad, que prolongaba la vida de los convenios hasta la firma de un nuevo acuerdo.

El despido objetivo se estira: adiós a los 33 días de indemnización

Un despido será objetivo, (con veinte días de indemnización por año trabajado para los contratos indefinidos) si la empresa presenta una «disminución persistente de ventas o ingresos» de dos trimestres consecutivos.

Todos los nuevos indefinidos tendrán un máximo de 33 días y 24 mensualidades de indemnización si el despido es declarado improcedente. La indemnización de quienes tengan el contrato indefinido anterior se calculará en dos periodos: hasta el 11 de febrero, cuando entró en vigor la reforma, se calculará con los 45 días de indemnización por año, a partir de esa fecha pasarán a calcularse las indemnizaciones con 33 días por año.

Despidos colectivos libres

Las empresas podrán presentar Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) sin necesidad de contar con el acuerdo de la administración. Esta limitación tenía un efecto más bien disuasorio, dado que el ministerio acaba aceptando el 98% de los ERE presentados.

Pie de foto:
La vicepresidenta y la ministra de Empleo, durante la presentación de la reforma. Foto: Presidencia del Gobierno
Temáticos:
Número 167
Edición impresa:

Licencia:
CC-by-SA
Compartir:

Tipo Artículo:
Normal
Autoría:
Diego Sanz Paratcha