

El pasado viernes salían a la luz los detalles de la nueva reforma laboral impuesta por el Gobierno, por si todavía no te hiciste eco de ellos, aquí te daos unos apuntes de las modificaciones más importantes.

¿Qué contratos indefinidos habrá a partir de ahora?

El contrato indefinido ordinario, de 45 días de indemnización por año trabajado, desaparece. A partir de ahora, todos los contratos indefinidos tendrán 33 días de indemnización por año trabajado.

¿Se tocan los derechos adquiridos?

El Gobierno sostiene que no, pero en la práctica los cambios también afectan a las personas que en la actualidad tienen contratos de 45 días. En caso de despido, las indemnizaciones de estos trabajadores se calcularán en función del tiempo que hayan cotizado con el contrato de 45 días (hasta hoy, que entra en vigor la norma) y el tiempo que hayan trabajado con el de 33 días (a partir de hoy). Desde la entrada en vigor de la norma, todos los contratos indefinidos nuevos que se registren tendrán una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. El tope de mensualidades en el caso de los trabajadores que ya tengan un contrato de 45 días se calculará en base al tiempo que hayan cotizado con ese tipo de contrato y, a partir de hoy, con el de 33 días.

¿Cómo se despedirá a partir de ahora?

El Gobierno defiende que su reforma laboral aclarará las causas objetivas por las que se despide a los trabajadores. En la práctica, el despido improcedente desaparece, ya que, de entrada, todos los trabajadores podrán ser despedidos con 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (la indemnización ordinaria que se paga en

caso de despido objetivo, es decir, por causas económicas). Los trabajadores podrán recurrir a la Justicia y será el juez el que determine si existió o no causa económica para despedir. Si no la hubo, el trabajador tendrá entonces derecho a su indemnización de 33 días por año trabajado (o la fórmula que le corresponda si su contrato era de 45 días). Se elimina el pago de los llamados salarios de tramitación (los salarios que correspondían al periodo desde que se recurría el despido hasta la resolución judicial) que en caso de que el trabajador ganara el recurso tenía que pagarle el empresario. No obstante, estos salarios ya estaban limitados por reformas anteriores.

¿Qué pasa con los expedientes de regulación de empleo?

Desde que entre en vigor la norma, los empresarios podrán aplicar expedientes de regulación de empleo (ERE) sin necesidad de obtener el visto bueno de la autoridad laboral, algo que hasta ahora era preceptivo. Simplemente, tendrán que comunicarlo a la autoridad laboral y abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Si durante ese periodo ambas partes no llegan a un acuerdo, el empresario podrá imponer unilateralmente sus condiciones. La decisión será recurrible por los trabajadores a nivel judicial. Las empresas que despidan a más de cien trabajadores tendrán que contratar a una empresa externa de colocación durante al menos seis meses. La autorización de la administración también desaparece en el caso de los ERE de suspensión o reducción de jornada (que son temporales, no de extinción definitiva), es decir, un empresario podrá imponer una modificación de la jornada a sus trabajadores.

¿Se tocan las prestaciones por desempleo?

No, pero se aplicará la norma actual con extrema rigidez. Esto quiere decir que las personas en paro que rechacen tres ofertas de trabajo perderán su derecho a la prestación de desempleo. Fuentes del Ministerio de Empleo insistieron también en que se controlará el cobro injustificado

de prestaciones mediante el cruce de datos de diferentes organismos. Al mismo tiempo, "se impulsará" que las personas en paro realicen "servicios de interés general en beneficio de la comunidad" a través de convenios de colaboración con las administraciones públicas.

¿Qué cambios se introducen para las administraciones y el personal laboral?

A partir de ahora, las administraciones, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán invocar causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para despedir. Es decir, hacer despidos por causas objetivas similares a las que funcionan en las empresas privadas. No podrán despedir a funcionarios, pero sí al personal laboral indefinido que haya accedido a su puesto mediante oposiciones. El Gobierno justifica esta medida en la necesidad de facilitar "el redimensionamiento" de las administraciones que crecieron "desmesuradamente" durante la crisis.

¿Qué convenio marcará mis condiciones de trabajo?

El de empresa, que primará sobre todos los demás, digan lo que digan empresarios y patronal. Independientemente de lo que se pacte a nivel superior, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio de empresa. Además, el Gobierno ha limitado la llamada ultraactividad: a partir de ahora, un convenio sólo seguirá siendo válido durante dos años desde que termina su vigencia. Hasta ahora, el convenio seguía en vigor hasta que se negociaba uno nuevo para evitar que los trabajadores perdieran derechos adquiridos. Ahora, decaerá a los dos años de caducar y los derechos y condiciones de los trabajadores tendrán que ser negociados desde cero.

¿Habrá más flexibilidad interna?

Las empresas podrán 'descolgarse', es decir, no aplicar, cualquier parte del convenio, algo que ya figuraba de forma casi idéntica en el acuerdo que alcanzaron patronal y sindicatos hace tres semanas. Sin embargo, el Gobierno introduce una novedad: si no hay acuerdo para aplicar la flexibilidad, la mediación entre las partes no ha funcionado y no se ha pactado acudir a un árbitro, será la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos la que decida.

Nueva Reforma Laboral

Escrito por Administrator

Lunes, 13 de Febrero de 2012 11:11 - Actualizado Lunes, 13 de Febrero de 2012 11:40



{jcomments on}