

NO A LA REFORMA LABORAL



Secretaría
de la Dona

¿Será posible dejar de aplicar las medidas de igualdad pactadas en convenio o plan de igualdad?

Sí, en las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución de tiempo de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y la parte pactada con tu empresa para cobrar el 100% en tu baja laboral.

¿Será posible modificarte las condiciones esenciales de trabajo?

Sí, las que no deriven del convenio con solo alegar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La empresa podrá dificultar las posibilidades de conciliación que ofrece la legislación vigente y, teniendo en cuenta que en el País Valenciano las trabajadoras ganamos de media un 32% menos que los trabajadores, la posibilidad de reducir los salarios individual o colectivamente puede profundizar aún más la actual brecha salarial.

¿Será posible realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial?

Sí, aunque su realización es supuestamente voluntaria, en la práctica, la capacidad de presión del empresariado es tal que se convierten en "obligatorias". Además, esas horas no se tienen en cuenta a la hora de fijar la cuantía de la prestación por desempleo. Como en el País Valenciano las mu-

jerer constituyen el 72,6% de la contratación a tiempo parcial, resulta obvio que esta desregulación afectará más a las trabajadoras.

¿Se ha modificado el régimen de las reducciones de jornada por motivos de cuidado?

Sí, la reforma obliga a reducir la jornada diariamente, por lo que ya no cabe acumular horas en varios días y dejar de trabajar en alguno de ellos, aun cuando se acreditasen necesidades de conciliación. Por otro lado, el convenio puede condicionar, restringir o limitar el derecho a elegir el horario de la reducción de jornada, que anteriormente correspondía a la trabajadora o trabajador. Este punto afectará a las trabajadoras, ya que el 96,8% de contratos a tiempo parcial por cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores son mujeres.

¿Se ha eliminado las bonificaciones económicas de las empresas para trabajadoras reincorporadas tras la maternidad o la excedencia para el cuidado de hijas o hijos?

Sí, con la eliminación de estas bonificaciones se facilita la decisión empresarial de despedir a estas trabajadoras y contratar a personas que pertenezcan a colectivos bonificados.

¿Habrán más facilidades para despedir por causas económicas a personas sujetas a especial protección?

Sí, porque considerará el despido procedente (indemnización de 20 días por año de trabajo con el límite de 12 mensualidades) cuando la empresa acredite una disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres, aunque se trate de mujeres embarazadas, personas que tengan suspendido el contrato por maternidad, paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas durante el embarazo, parto o lactancia natural; personas que estén disfrutando de reducciones de jornada o excedencias por motivos de cuidado o víctimas de violencia de género, a las que ya no se les considerará despido nulo.

¿Es posible despedir a personas fijas de las administraciones públicas?

Sí, alegando causas económicas, técnicas u organizativas. Aun habiendo entrado en la Administración Pública mediante un proceso selectivo idéntico al del funcionario, este colectivo laboral ahora puede ser despedido. Sin embargo, no se puede acoger al resto de medidas colectivas que permitirían mantener su empleo como un ERE de suspensión o de reducción de jornada. La mayoría de puestos de trabajo de personal laboral en comunidades autónomas y ayuntamientos está ocupado por mujeres y se localiza en áreas altamente feminizadas.

¿Qué supone el contrato “por tiempo indefinido para emprendedores” para las empresas con plantilla inferior a 50 personas?

Pese a la denominación de “indefinido”, al tener un periodo de prueba de un año, se convierte en un contrato temporal con despido libre y gratuito durante ese tiempo. También tendrán dificultades para ejercer sus legítimos derechos laborales, como reducciones de jornada o excedencias por motivos de cuidado, ante el temor al despido.

¿Podrá la empresa distribuir libremente tu jornada?

Sí, de un 5% de la jornada anual, porcentaje que puede ser ampliado en el convenio colectivo. Por ejemplo, si se tienen fijadas 1.700 horas anuales, podrá hacer uso de 85. De esta manera, se dificulta conciliar la vida laboral y familiar en el caso de las trabajadoras, que son las que mayoritariamente asumen esta tarea, algo que puede acabar expulsándolas del mercado laboral.

¿Habrá una nueva regulación del trabajo a distancia (antes llamado a domicilio)?

No queda claro ni siquiera el sueldo mínimo a percibir ni se aseguran los medios necesarios y efectivos para el acceso a la formación profesional continua o a la promoción profesional. Este contrato tendrá un carácter feminizado, ya que, al realizarse en el domicilio particular, será una opción para las trabajadoras para conciliar la vida laboral y familiar.