

# **NO** A LA REFORMA LABORAL



Secretaria  
de la Dona

## **Serà possible deixar d'aplicar les mesures d'igualtat pactades en conveni o Pla d'igualtat?**

Sí, en les següents matèries: jornada de treball, horari i distribució de temps de treball, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions i la part pactada amb la teua empresa per a cobrar el 100% en la teua baixa laboral.

## **Serà possible modificar-te les condicions essencials de treball?**

Sí, les que no se'n deriven del conveni amb solament al·legar raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. L'empresa podrà dificultar les possibilitats de conciliació que ofereix la legislació vigent i, tenint en compte que al País Valencià les treballadores guanyem de mitjana un 32% menys que els treballadors, la possibilitat de reduir els salaris individualment o col·lectivament pot aprofundir encara més l'actual bretxa salarial.

## **Serà possible realitzar hores extraordinàries en els contractes a temps parcial?**

Sí, encara que la seua realització és suposadament voluntària, en la pràctica, la capacitat de pressió de l'empresariat és tan forta que es converteixen en "obligatòries". A més, aquestes hores no es tenen en

compte a l'hora de fixar la quantia de la prestació per desocupació. Com al País Valencià les dones constitueixen el 72,6% de la contractació a temps parcial, resulta obvi que aquesta desregulació afectarà més les treballadores.

## **S'ha modificat el règim de les reduccions de jornada per motius de cura?**

Sí, la reforma obliga a reduir la jornada diàriament, per la qual cosa ja no es podran acumular hores en diversos dies i deixar de treballar en algun d'ells, tot i que s'acreditaren necessitats de conciliació. D'altra banda, el conveni pot condicionar, restringir o limitar el dret a triar l'horari de la reducció de jornada, que anteriorment corresponia a la treballadora o treballador. Aquest punt afectarà les treballadores, ja que el 96,8% de contractes a temps parcial per cura de menors o de persones adultes malaltes, incapacitades o majors són dones.

## **S'han eliminat les bonificacions econòmiques de les empreses per a treballadores reincorporades després de la maternitat o l'excedència per a la cura de filles o fills?**

Sí, amb l'eliminació d'aquestes bonificacions es facilita la decisió empresarial d'acomiar aquestes treballadores i contractar persones de col·lectius bonificats.

### **Hi haurà més facilitats per a acomiadar per causes econòmiques a persones subjectes a especial protecció?**

Sí, perquè considerarà l'acomiadament procedent (indemnització de 20 dies per any treballat amb el límit de 12 mensualitats) quan l'empresa acredite una disminució d'ingressos o vendes durant tres trimestres, encara que es tracte de dones embarassades, persones que tinguin suspès el contracte per maternitat, paternitat, adopció, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, malalties causades durant l'embaràs, part o lactància natural; persones que estiguen gaudint de reduccions de jornada o excedències per motius de cura o víctimes de violència de gènere, a les quals ja no se'ls considerarà acomiadament nul.

### **És possible acomiadar persones fixes de les administracions públiques?**

Sí, si s'al·leguen causes econòmiques, tècniques o organitzatives. Fins i tot havent entrat en l'Administració mitjançant un procés selectiu idèntic al del funcionariat, aquest col·lectiu laboral ara pot ser acomiadat. No obstant això, no es pot acollir a la resta de mesures col·lectives que permetrien mantenir la seua ocupació com un ERE de suspensió o de reducció de jornada. La majoria de llocs de treball de personal laboral en comunitats autònomes i ajuntaments està ocupat per dones i es localitza en àrees altament feminitzades.

### **Què implica el contracte “per temps indefinit per a emprenedors i emprene-**

### **dores” per a les empreses amb plantilla inferior a 50 persones?**

Malgrat la denominació de “indefinit”, en tenir un període de prova d'un any, es converteix en un contracte temporal amb acomiadament lliure i gratuït durant aquest temps. També tindran dificultats per a exercir els seus legítims drets laborals, com a reduccions de jornada o excedències per motius de cura, davant el temor a l'acomiadament.

### **Podrà l'empresa distribuir lliurement la teua jornada?**

Sí, d'un 5% de la jornada anual, percentatge que pot ser ampliat en el conveni col·lectiu. Per exemple, si es tenen fixades 1.700 hores anuals, podrà fer-ne ús de 85. D'aquesta manera, es dificulta conciliar la vida laboral i familiar en el cas de les treballadores, que són les que majoritàriament assumeixen aquesta tasca, cosa que pot acabar expulsant-les del mercat laboral.

### **Hi haurà una nova regulació del treball a distància (abans anomenat a domicili)?**

No queda clar ni tan sols el sou mínim a percebre ni s'asseguren els mitjans necessaris i efectius per a l'accés a la formació professional contínua o a la promoció professional. Aquest contracte tindrà un caràcter feminitzat, ja que, en realitzar-se en el domicili particular, serà una opció per a les treballadores per a conciliar la vida laboral i familiar.