

Todos los contratos a tiempo parcial con fraude serán ahora indefinidos

MÁS SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES/ Deberán figurar por escrito el salario, la jornada, los registros horarios y el salario. El empresario no podrá reducir unilateralmente el tiempo de trabajo y su retribución

M.Valverde. Madrid

Como regla general, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, proclamó ayer que todos los contratos a tiempo parcial, con irregularidades, se convertirán automáticamente en contratos indefinidos. Todas las empresas se verán obligadas a dar este paso en el momento en el que cometan una irregularidad en cualquiera de los preceptos que recoge el traslado a la normativa española de la directiva comunitaria de mayor transparencia en las relaciones laborales.

El Consejo de Ministros aprobó ayer el anteproyecto de ley que traslada esta norma de la UE a la legislación española, y Díaz ha aprovechado para dar una nueva vuelta de tuerca a las empresas con el fin de dar mayor seguridad y estabilidad a los trabajadores. Es una ampliación de la cobertura a los trabajadores a tiempo parcial. En España hay 2,8 millones de personas con este tipo de contrato.

Como resumen del espíritu de la norma, Díaz explicó que “con la aprobación de la misma se acabaron los contratos a llamada en España y los contratos a cero horas”. Es decir que el trabajador tenga que estar disponible en todo momento para que la empresa le pueda llamar y acudir al puesto de trabajo inmediatamente. Y, además, sin regular cómo establecer las horas de

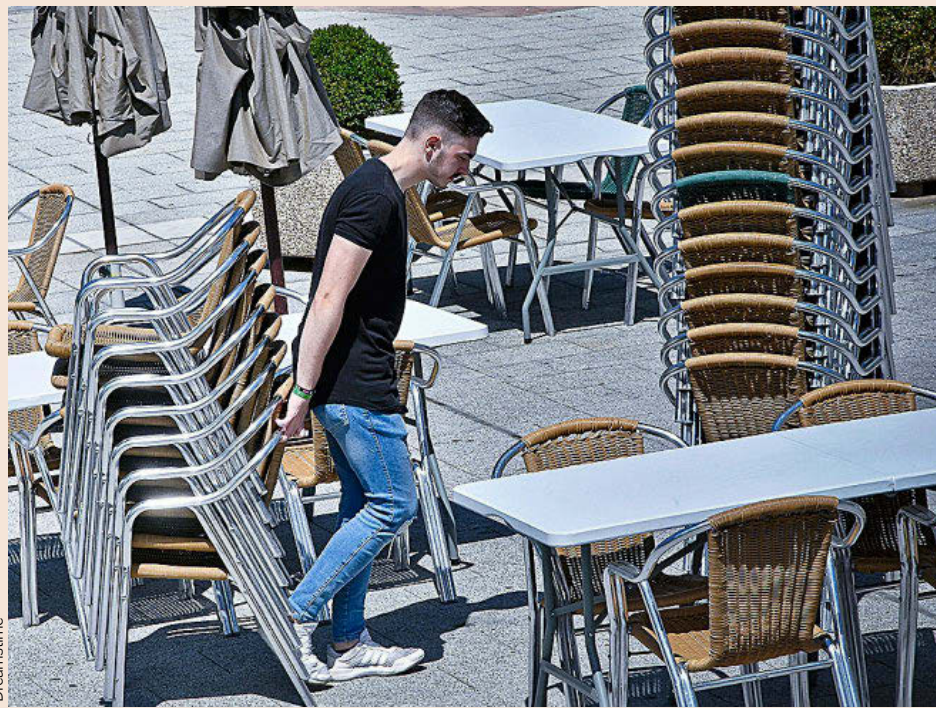
trabajo. “Es una norma –la transposición de la directiva comunitaria– que desde hoy mismo exige la obligatoriedad de recoger por escrito no sólo las condiciones estrictas y gruesas de la relación laboral, sino todos y cada uno de los hitos importantes de la misma”.

Condiciones sustanciales

Es decir, las condiciones “sustanciales” de trabajo que tiene que ver con los siguientes aspectos: la jornada, los horarios, los registros de la misma y, por supuesto, los salarios. La duración del contrato, de la jornada, del período de prueba y su distribución. “Todas y cada una de las horas que se realicen tienen que estar previsibles en la relación laboral”, dijo Díaz.

El incumplimiento de todas estas condiciones comportará la conversión automática del contrato a tiempo parcial –y temporal– a indefinido. Además, la empresa deberá informar por escrito al trabajador si se modifican los elementos esenciales de la relación laboral. Está prohibido que el empleador reduzca la jornada y el salario, de forma unilateral y sin acuerdo del trabajador.

Las empresas también deberán registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. Esto significa que deberán hacerlo día a día, “incluyendo el horario de inicio y de



Un trabajador de la hostelería en Madrid.

finalización”.

La conversión de un trabajador a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, así como el incremento o disminución de horas en el trabajo a tiempo parcial, siempre tendrá carácter voluntario para el empleado, sin que, en ningún caso, se pueda imponer de forma unilateral por la empresa. El empleador tampoco podrá tomar represalias contra el trabajador que no acepte la propuesta de cambio de jornada. En el caso de las horas complementarias pactadas, en el

acuerdo deberá constar el número de horas, los días y las horas de referencia en las que se puedan solicitar los servicios del trabajador. Entonces, será obligatorio fijar un preaviso mínimo de tres días para la realización de las horas. Este plazo no se podrá reducir en el convenio colectivo. “En caso contrario, con la cancelación total o parcial de dichas horas sin respetar este plazo implicará el derecho a la retribución correspondiente”.

Por esta razón, Díaz exclamó: “Creo que muchas trabajadoras del sector de la distri-

bución y del sector servicios en España hoy [por ayer] van a ser felices, pues no se van a poder modificar las jornadas laborales de las mismas en los contratos a tiempo parcial como mecanismo para bajar sus salarios”.

Además, el Gobierno imita el periodo de prueba en el contrato a un máximo de seis meses, para técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. En el caso de los contratos temporales y de duración determinada, si es concertado por un periodo igual o superior a seis meses,

Las empresas no podrán discriminar a los trabajadores que tienen pluriempleo en otra sociedad

el periodo de prueba no podrá ser de más de un mes. En los contratos de duración menor, el periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. Debe quedar claro, además, que los convenios colectivos no podrán ampliar la duración de los periodos de prueba. Es muy importante reseñar también que las empresas no podrán prohibir, limitar u otorgar un trato desfavorable a los empleados porque hacen pluriempleo, porque prestan servicios a otras empresas. Por ejemplo, con un trabajo por la mañana en una empresa y por la tarde en otra. Por practicar el pluriempleo. La discriminación con una persona porque tiene dos o más trabajos se considerará infracción muy grave, con una cuantía que puede elevarse a los 225.000 euros. Sólo se podrán admitir restricciones al pluriempleo en el caso de justificar causas objetivas como el respeto a la confidencialidad empresarial, la seguridad y la salud o la prevención de los conflictos de intereses, entre otras cuestiones.

Otra cuestión importante es que el trabajador que lleve al menos seis meses en la empresa tendrá derecho a solicitar los puestos vacantes de contratos indefinidos. La empresa deberá dar una respuesta razonada al empleado en el caso de que deniegue la propuesta del trabajador.

Precisamente, será sanción grave para la empresa no informar por escrito al trabajador de los componentes esenciales del contrato y en los plazos establecidos.

Subida adicional del 0,5% para los funcionarios

M.Valverde. Madrid

El Consejo de Ministros también aprobó ayer un incremento adicional del 0,5% del salario de los empleados públicos. La subida tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023. Esta mejora se debe a que el Producto Interior Bruto (PIB) subió el año pasado un 2,5%. Es decir, cuatro puntos más que la previsión del 2,1%, que fijó el Gobierno en su acuerdo salarial con los sindicatos de funcionarios, de octubre de 2022. La mejora del salario beneficiará a los tres millones de empleados públicos del Gobierno central, las comunida-

des autónomas, las diputaciones y los ayuntamientos, y tendrá un coste de 818 millones de euros, según informó ayer María Jesús Montero, vicepresidenta primera y ministra de Hacienda.

La subida del 0,5% ya se recogió en los Presupuestos Generales del Estado de 2023. Por lo tanto, con el cumplimiento de todos los hitos recogidos en aquel acuerdo, sobre la evolución del PIB y de la inflación, el salario de los funcionarios ya ha crecido un 7% entre 2022 y 2023.

Para 2024 las retribuciones de los funcionarios subirán un 2% más, que podría tener

un incremento adicional del 0,5%, si se produce la siguiente circunstancia: que la suma del Índice de Precios de Consumo (IPC), en los tres años, supere el 9%, que equivale a la suma de los aumentos salariales en los tres ejercicios. Y es muy posible que se cumpla, porque la inflación media de 2022 fue del 8,5%, más el 3,1%, de 2023. Por lo tanto, al final de los tres años las retribuciones de los empleados públicos subirán un 9,5%.

Tras el Consejo de Ministros, Montero saludó con euforia la evolución de los salarios de los empleados públicos. Con la campaña de las

elecciones gallegas del 18 de febrero influyendo en toda la acción del Gobierno, la vicepresidenta primera dijo que “la economía va bien y, por lo tanto, acompañamos los salarios de nuestros empleados públicos en esta coyuntura económica. Seguiremos trabajando a lo largo de la legislatura, acompañando a los ciudadanos en su bienestar y particularmente a los empleados públicos, que son el talento y la excelencia que tenemos que cuidar del conjunto de la administración pública. Tanto en la administración general como en las administraciones territoriales”,

dijo Montero. La vicepresidenta subrayó que entre la subida del 5% del SMI y del 0,5% adicional, para los funcionarios, el Consejo de Ministros aprobó ayer una mejora de las retribuciones salariales que benefician a 5,5 millones de personas: tres millones, por la mejora salarial de los empleados públicos, y 2,5 millones de personas, que se benefician de un incremento del 5% del SMI –ver información en página 29–. No obstante, los sindicatos de la Función Pública ya han solicitado al titular de la cartera, José Luis Escrivá, que abra una negociación salarial para

CRECIMIENTO

El crecimiento de la economía es la clave de que el Gobierno pueda mantener sus crecimientos. España, con un 2,5% en 2023, triplica el crecimiento medio de la zona euro, y la previsión del Ejecutivo es terminar este año con un 1,7%.

el trienio 2025-2027. Y, además, la reducción efectiva de la jornada laboral a 35 horas semanales, desde las 37,5 de media de ahora, y en líneas generales.