



MIT INFORMA

Se acabaron las fechas navideñas y hemos comenzado un nuevo año, en nuestra línea de Intentar Informar con celeridad a los trabajadores hemos realizado esta hoja Informativa con los cambios legislativos que se han producido durante el mes de diciembre y las perlas que una vez más, nos deja el Gobierno.

Como ya sabréis el Consejo de Ministros el día 20 de diciembre de 2013 aprobó el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores y que entro en vigor el 22 de diciembre de 2013 y que presenta como principales novedades las siguientes:

Las mutuas tendrán más poder para decidir sobre el alta del trabajador. Hasta ahora, las mutuas solo decidían las altas si se trata de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el caso de enfermedades comunes y accidentes no laborales, estas asociaciones sin ánimo de lucro se limitaban a pedir el alta al médico de cabecera de los servicios públicos de salud y, si no respondían en diez días a la propuesta, el alta no se realizaba.

A partir de ahora podrán dar por terminada cualquier tipo de baja de forma que si en cinco días los facultativos (a través de la inspección médica) no contestan, la mutua da el alta al trabajador, que tendrá que volver a su puesto al día siguiente. Es decir el silencio administrativo ahora beneficia los intereses de la Mutua frente a los del trabajador afectado.

Se ha simplificado los modelos de contrato de 42 a 4 (temporal, indefinido, de prácticas y de formación y aprendizaje

Otra de las medidas consiste en la reducción a un mes del periodo máximo de prueba en contratos temporales inferiores a seis meses de duración.

Además, se amplía en cuatro años el periodo en el que los trabajadores pueden solicitar una reducción de jornada para el cuidado de los hijos, lo que popularmente se llamaba **guarda legal**. Actualmente pueden hacerlo hasta que el hijo cumple 8 años, mientras que con la nueva norma el plazo se **extenderá hasta**

los 12 años, como sucede en la Administración. Esto no quiere decir que el trabajador o trabajadora no pueda cesar la guarda legal en cualquier momento y volver a las anteriores condiciones de trabajo sin que la empresa se pueda negar a ello.

La contratación indefinida a tiempo parcial, ha introducido cambios en esta modalidad: los contratos con un año de prueba con despido gratuito (creados hace dos años con la reforma laboral) podrán hacerse a tiempo parcial.

Por si estas medidas fueran poco, la jornada laboral en el contrato a tiempo parcial con carácter indefinido podrá aumentar hasta un 90% si se pacta en convenio colectivo, siempre que el trabajador esté contratado al menos 10 horas semanales de promedio anual, aunque se prohíbe la realización de horas extraordinarias en este tipo de contratos.

Por último, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014 nos ha traído la eliminación del pago por parte del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en las empresas de menos de 25 trabajadores de los ocho días que se venían abonando tanto en los despidos objetivos como en el marco de los despidos colectivos (ERE).

Además, lo que en principio era una enmienda presentada por el Partido Popular al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, se ha convertido en una realidad de manera que con efectos de 01/01/2014 ha quedado eliminado el pago directo por el FOGASA de 8 días de indemnización en los despidos de trabajadores en las empresas de menos de 25 trabajadores.

En concreto ha supuesto la supresión con efectos desde el 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores

Todos estos cambios han sido introducidos en plenas fechas navideñas con lo que el Gobierno ha conseguido lo que pretendía, no dar mucha difusión al tema y volver a colar medidas perjudiciales la mayoría para los trabajadores, incluso una medida en términos generales positiva como la de alargar la guarda legal hasta los doce años, se hace no seguramente para beneficiar a los trabajador@s que se puedan acoger a esta medida, sino para no seguir aumentando las cifras de desempleo, enmascarando con ello la realidad social que desgraciadamente estamos viviendo.

Para más información o consulta, no dudéis en dirigirlos a nuestros delegados o representantes en la empresa y os animamos desde aquí a que os afiliéis con Idea de poder dar más y mejor servicio.

“MIT la fuerza de la independencia”

Contacta con nosotros mit@mitaragon.es /www.mitaragon.es

