



Dos años después, la reforma laboral continúa mejorando la calidad del empleo en Granada

En Granada, en diciembre de 2023, el paro registrado en los Servicios Públicos de Empleo ha sido de 75.471 personas, 2.613 menos que el mes pasado (-3,35%), y hay 2.187 personas inscritas en paro menos que hace un año (77.658), cuando descendió el desempleo en 3.137 personas. En el análisis por sectores, ha bajado el paro en servicios (-2.072), colectivo de personas sin empleo anterior (-360), agricultura (-294), e industria (-19), mientras que ha subido en la construcción (132). En cuanto a la contratación, durante este mes se han realizado en Granada un total de 29.548 contratos, 1.695 menos que en el mismo mes del año 2022 (31.243). Del total de contratos de diciembre, 17.012 han sido temporales, un 57,57%. En cuanto al total de contratos acumulados de 2023 (328.077, 78.922 menos que en 2022, cuando había 406.999) se han formalizado 134.381 contratos indefinidos en la provincia de Granada, un 40,36% del total.



Luis Miguel Gutiérrez, Secretario General de UGT Granada señala que el paro vuelve a reducirse, como es habitual a estas alturas del año, gracias sobre todo al enorme peso del sector servicios en el modelo productivo de nuestra

provincia. Por este motivo, para dotar de fortaleza al mercado laboral granadino, opina que es imprescindible reforzar la apuesta por la industrialización sostenible de la economía granadina, elevando el peso del sector secundario tanto en términos de actividad económica como de generación de empleo.

Respecto a las personas desempleadas en nuestra provincia, el representante de UGT denuncia que existe un volumen alto de vacantes, lo que se debe a tres elementos: la precariedad de muchos puestos de trabajo ofertados, la falta de una intermediación pública potente que ponga a las personas buscando empleo en contacto con las empresas que lo solicitan y, por

último, la carencia de unas políticas activas de empleo efectivas, que orienten a la persona desempleada y mejoren su empleabilidad.

Por todo ello, para Gutiérrez, debería realizarse una profunda reforma de las políticas activas de empleo, que propicie una mejor intermediación pública en la contratación y garantice unos servicios de orientación y seguimiento a la altura de las necesidades de las personas desempleadas, en especial las de larga duración. Por otro lado, considera que se deben reforzar las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo, incluido el número de orientadores profesionales, como única manera de ofrecer a las personas desempleadas un itinerario personalizado que contribuya eficazmente a su inserción al mercado de trabajo

A su vez, el representante sindical considera crucial que sigan mejorando los incrementos salariales que se están produciendo en este momento, generando una recuperación del poder adquisitivo perdido, que permita reforzar el crecimiento económico a la vez que las personas trabajadoras obtienen una retribución justa. Y aboga por una subida del SMI que nos aproxime a los 1.200€ (60% del salario medio estatal), porque entiende que es así como se protege a las personas trabajadoras más vulnerables, y se avanza en términos de igualdad y de cohesión social.

Ocho plazos que debes conocer sobre tu trabajo

Reclamar por un despido. Si tras un despido no hay un acuerdo con la empresa, se puede presentar una demanda en un juzgado de lo social. El afectado podrá hacerlo dentro de los 20 días hábiles siguientes al de la efectividad del despido. Es decir, no se computarán sábados, domingos y festivos. Es importante no dejarlo pasar porque es un plazo improrrogable, tras el cual ya no podrá reclamar ni indemnización ni otras cuestiones.

Reclamar cantidades. Existe el plazo de un año para reclamar cantidades adeudadas y no abonadas por la empresa. Desde retrasos de los salarios a cualquier otra cantidad que se adeude a su trabajador, y tanto por la vía extrajudicial como judicial. Para computar ese plazo de un año hay que saber que consta como día de inicio el momento en el que las cantidades pudieron ser reclamadas a la empresa.

Vacaciones. Las vacaciones -un mínimo de 30 días naturales por año con la reducción proporcional en caso de contratos de menor duración- son un derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores y que puede mejorarse con los convenios colectivos. La empresa debe comunicar la fecha dos meses antes del inicio del periodo de disfrute de las vacaciones, y el trabajador tiene 20 días para demandar en caso de que no haya acuerdo.

Movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Plazo de 20 días hábiles para impugnar el traslado que le imponga la empresa, desde la fecha en la que se produce la notificación del mismo. Este procedimiento para la movilidad geográfica es igual en el caso de la

modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Sanciones. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador en la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición. En todo caso, prescriben a los 10 días en el caso de las leves, los 20 las graves y los 60 las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, también según el Estatuto de los Trabajadores.

Periodo de prueba. El periodo de prueba en un contrato se fija en el convenio colectivo, y si no, no puede superar los seis meses para los técnicos titulados, y los dos en el caso de los demás trabajadores. En el caso de las empresas de menos de 25 trabajadores, puede durar hasta tres meses para los empleados que no sean técnicos titulados. Finalmente, en el caso de los contratos temporales de menos de seis meses, el periodo de prueba no podrá superar el mes.

Desistimiento o dimisión. El desistimiento o la baja voluntaria del contrato de trabajo, que se recomienda comunicar por escrito, tiene un plazo fijado en el convenio colectivo o la costumbre del lugar. Si no existiera ninguno de los anteriores, son 15 días. La jurisprudencia los entiende como días naturales, salvo especificación en contrario en el convenio colectivo.

Solicitar el desempleo. En caso de quedarse en paro, la persona tiene 15 días hábiles para inscribirse como demandante de empleo y solicitar la prestación de desempleo en la oficina correspondiente. Ese periodo se cuenta desde el día siguiente en que haya finalizado el contrato o se haya producido el despido.