

Despidos colectivos por causas económicas

Antes de la contrarreforma

La autorización procedía cuando de la documentación se desprendía razonablemente que los despidos eran **necesarios** para la superación de una **situación económica negativa**



Legislación tras la contrarreforma

La autorización de los despidos requiere que de los resultados económicos acreditados **se deduzca la razonabilidad** de los despidos para **preservar o favorecer** la posición de la empresa en el mercado. La situación económica se consideraría negativa, entre otras situaciones, en casos como **pérdidas actuales, previsión de pérdidas o disminución persistente de los ingresos** que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o su capacidad para mantener el volumen de empleo.

Despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción

Antes de la contrarreforma

La autorización procedía cuando de la documentación se desprendía razonablemente que los despidos eran **necesarios** para garantizar **la viabilidad futura de la empresa y del empleo** en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos

Legislación tras la contrarreforma

→ La autorización de los despidos requiere que de las causas alegadas **se deduzca la razonabilidad** de los despidos para **mejorar la situación de la empresa o prevenir una evolución negativa.**

Despidos objetivos (no colectivos) por causas económicas

Antes de la contrarreforma

La procedencia de los despidos requería la **necesidad objetivamente acreditada** de amortizar puestos de trabajo para **garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma.**

El plazo de preaviso era **30 días**

Legislación tras la contrarreforma

→ La autorización de los despidos requiere que de los resultados económicos acreditados **se deduzca la razonabilidad** de los despidos. La situación económica se considerará negativa, entre otros casos, cuando haya pérdidas, previsión de pérdidas o disminución persistente de los ingresos que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o su capacidad para mantener el volumen de empleo

→ El plazo de preaviso es **15 días**

Despidos objetivos (no colectivos) por causas técnicas, organizativas o de producción

Antes de la contrarreforma

Para ser procedentes se requería la **necesidad objetivamente acreditada** de amortizar puestos de trabajo por dichas causas. Los despidos debían ser necesarios para **garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo** en la misma.

El plazo de preaviso era **30 días**

Legislación tras la contrarreforma

→ Se consideran procedentes si la empresa acredita los cambios alegados y justifica que de ellos **se deduce la razonabilidad** de la decisión extintiva para contribuir a **mejorar la situación de la empresa** o a **prevenir una evolución negativa** de la misma.

→ El plazo de preaviso es **15 días**

Despidos objetivos por faltas de asistencia justificadas

Antes de la contrarreforma

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el **5%** en los mismos períodos de tiempo¹.

Legislación tras la contrarreforma

→ El absentismo colectivo de la plantilla requerido para despidos por esta causa se ha reducido a un 2,5%, facilitando este tipo de despido.²

¹ No se computarán como faltas de asistencia las ausencias por huelga legal, actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, *paternidad*, riesgo durante el embarazo o la *lactancia*, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género

² Se agrava así el carácter irracional y arbitrario de este tipo despido, con el que puede ser despedida una persona que, tras muchos años sin ausencias, reciba, en un período de dos meses, una baja de cuatro días por una fuerte gripe y otra de cinco días por un esguince. Además, esta norma alienta dos fenómenos negativos, por un lado la asistencia al trabajo en condicione no adecuadas y por otro la prolongación de las bajas más allá de los veinte días cuando eso sea posible.

Despidos objetivos con incumplimiento de requisitos

Antes de la contrarreforma

En caso de despido objetivo³ en el que el empresario no haga comunicación escrita a el/la trabajador(a) expresando la causa o no ponga a su disposición la indemnización de veinte días por año de servicio, el despido se consideraba **nulo**.



Legislación tras la contrarreforma

En caso de incumplimiento de alguno de esos requisitos el despido ya no se considera nulo, sino sólo improcedente. Ni siquiera se considerará improcedente en caso de "error excusable en el cálculo de la indemnización"

³ Son despidos objetivos los despidos no colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad, por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, Por faltas de asistencia al trabajo (aun justificadas pero intermitentes), o por falta de asignación presupuestaria en contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados.

Pago de las indemnizaciones por despido (hasta 31/12/2011)

Antes de la contrarreforma

Las indemnizaciones por despido se **pagaban íntegramente por el empresario**. Excepciones a ello eran: situaciones de insolvencia o concurso, asumidas por FOGASA; despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en pymes de menos de 25 trabajadores, FOGASA asumía el 40% de la indemnización (ambas siguen vigentes).

Legislación tras la contrarreforma

En los **nuevos contratos indefinidos (ordinario o de fomento) de duración superior a un año FOGASA paga 8 días/año de la indemnización⁴** en despidos colectivos o por causas objetivas (procedentes o improcedentes). Así, por ejemplo, de una indemnización de 20 días/año, el empresario que despida sólo pagará 12 días/año.

⁴ FOGASA asume, en los casos citados de insolvencia, concurso y pymes, responsabilidades económicas de las empresas, financiándose con una cotización del 0,2% a cargo de la empresa (en realidad, se trata de salario social, no pagado por cada empresario a las personas que despide sino asumido colectivamente por toda la patronal). Antes la cotización era del 0,4%, pero en 2006 fue reducida a la mitad. El nuevo procedimiento establecido implica una fuerte descapitalización de FOGASA, en un momento en el que los gastos derivados de las competencias y antes vigentes ha aumentado un 82% entre el primer semestre de 2009 y el mismo período de 2010. Por otra parte, resulta paradójico e incluso discriminatorio que las aportaciones hechas por la patronal en su conjunto le vayan a ser devueltas a la parte de ella que despide, no a la que mantiene los puestos de trabajo. También cabe resaltar que se incluso se subvencionan los despidos improcedentes.

Pago de las indemnizaciones por despido (desde 1/1/2012)

Antes de la contrarreforma

Las indemnizaciones por despido se **pagaban íntegramente por el empresario**. Excepciones a ello eran: situaciones de insolvencia o concurso, asumidas por FOGASA; despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en pymes de menos de 25 trabajadores, FOGASA asumía el 40% de la indemnización (ambas siguen vigentes).

Legislación tras la contrarreforma

Fondo de capitalización de cada trabajador(a) = X días/año de trabajo. La **indemnización por despido⁵ a pagar por la empresa disminuirá X días/año**. **Se financiará sin incremento de las cotizaciones empresariales⁶**. Cada trabajador(a) podrá cobrar "su" fondo en caso de despido, movilidad geográfica, actividades de formación o jubilación⁷.

⁵ Cualquier tipo de despido, procedente o improcedente, y por cualquier motivo.

⁶ Sea cual sea el modelo de financiación el pago de los despidos será a costa de la propia clase trabajadora. Si se hiciese a cargo de cotizaciones empresariales, pero sin incremento de éstas, habría un desvío desde otros fines (por ejemplo, a costa de la cotización a la Seguridad Social); si se hace a través de los Presupuestos, serían pagadas sobre todo por la propia clase asalariada, dado el alto fraude fiscal existente entre los demás tipos de rentas.

⁷ No es cierto que, como repite el Gobierno, así se disminuya la parte a pagar por la empresa pero no los derechos de las personas despedidas. Éstas serán discriminadas, ya que si no son despedidas podrán retirar el fondo completo al jubilarse, mientras que si han tenido que usar una parte de él a causa de uno o varios despidos luego lo perderán al jubilarse. Tanto da decir que disminuye la indemnización como decir que disminuyen los derechos sobre el fondo de jubilación, el hecho es que las personas despedidas perderán los X días por año que se ahorrarán los empresarios.

Contrato de fomento de la contratación indefinida: ámbito

Antes Real Decreto

Personas desempleadas con alguna de estas condiciones: discapacidad; edad: 16-30 o más de 45; más de seis meses en paro; mujeres desempleadas para ocupaciones con bajo empleo femenino.

Legislación tras la contrarreforma

→ **Se amplia a:** todas las personas que lleven más de un mes en la oficina de empleo; en 2 años anteriores sólo contratos temporales o finalizado contrato indefinido en otra empresa; hasta 31/12/2010, contrato temporal anterior a 18/6/2010 en la misma empresa; hasta 31/12/2011, contrato temporal en la misma empresa posterior al 18/6/2010 y, salvo contrato de formación, de duración no mayor a 6 meses; mujeres en paro víctimas de violencia de género o trata, o que se reincorporen al mercado laboral tras cinco años de inactividad; mujeres en los dos años posteriores a parto, adopción o acogimiento⁸;

⁸ La función original de este contrato (con menor indemnización por despido improcedente que el indefinido ordinario) era facilitar la contratación de personas con dificultades de acceso al empleo. Fue poco utilizado (2009: un contrato de fomento por cada 60 temporales). Ahora, su función es que, salvo para personas con trabajo en otra empresa, no se hagan contratos indefinidos ordinarios, quedando las indemnizaciones de 45 días/año para élites profesionales. Al ser aplicable a partir del mes de desempleo ha perdido cualquier papel incentivador para la contratación de jóvenes, mayores, mujeres, personas discapacitadas o en paro de largo duración, aunque se introduzcan nuevos supuestos.

Contrato de fomento de la contratación indefinida limitaciones a su uso / indemnizaciones por despido

Antes de la contrarreforma

Contrato no utilizable en empresas que en los 6 meses anteriores hubieran hecho en la **misma categoría o grupo profesional** despidos colectivos o despidos por causas objetivas improcedentes.

El despido por causas objetivas improcedente por sentencia tenía una indemnización de 33 días/año, hasta 24 meses, no 45 días/año, hasta 42 meses.

Legislación tras la contrarreforma

→ La prohibición se limita al caso en que **los despidos afecten al mismo puesto de trabajo** (¡y es tan fácil crear otro "puesto de trabajo" para hacer lo mismo!) y se **"amnistían" los despidos anteriores a 18/6/2010**, que no se toman en cuenta.

→ La **indemnización de 33 días/año se amplía** a los casos en los que **la empresa reconozca que un despido por causas objetivas es improcedente**⁹.

⁹ Pretenden así que las empresas que desean un despido rápido no recurran al despido disciplinario reconocido improcedente sino al despido "por causas objetivas" reconocido improcedente, lo que es contradictorio con la pretendida objetividad de la causa. De esa forma, de los 45 días/año se pasa a 33, de los que 8 pagará FOGASA, por lo que finalmente la empresa sólo pagará 25 días/año, hasta 24 meses, por un despido express. La contrarreforma ha establecido que si el/la trabajador(a) alega que la causa real del despido es disciplinaria entonces le corresponderá la carga de la prueba de que así es, cuando resuelta evidente que si un despido por causas objetivas es reconocido como improcedente por el empresario la verdadera causa no puede ser "objetiva", sino que se utiliza esta trampa legal para evitar pagar 45 días/años.

Modificación condiciones sustanciales de trabajo (I) consulta con la representación de las/los trabajadores

Antes de la contrarreforma

Condiciones sustanciales: a) Jornada. b) Horario. c) Turnos. d) Sistema de remuneración. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones...



Legislación tras la contrarreforma

Condiciones sustanciales: lo mismo salvo punto (b) Horario y **distribución de tiempo de trabajo**¹⁰

Período de consultas para movilidad geográfica: **no inferior a 15 días**



Período de consultas para movilidad geográfica: **no superior a 15 días**

Período de consultas para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo colectivas: **no inferior a 15 días**



Período de consultas para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo colectivas: **no superior a 15 días**

¹⁰ Dado que ET 41.6 excluye la modificación de (a) si se ha pactado en convenio colectivo, hay el riesgo de que la inclusión de la "distribución de tiempo de trabajo" en (b) sea una puerta abierta a que condiciones antes consideradas como incluidas en la "Jornada de trabajo" pasen a considerarse "distribución de tiempo" y, por tanto, pierdan protección, reduciéndose la jornada de trabajo especialmente protegida a mero cómputo anual de horas.

Modificación condiciones de trabajo (II) causas de la modificación / convenios colectivos

Antes de la contrarreforma

Concurrían las causas si las **medidas contribuían a mejorar** la situación de la empresa.

Legislación tras la contrarreforma

→ Se considera que concurren las causas si las medidas contribuyen "**a prevenir una evolución negativa o a mejorar** la situación"

La modificación de condiciones sustanciales pactadas en convenios colectivos sólo podía hacerse **por acuerdo entre empresa y representación de las/los trabajadores**

→ En ausencia de acuerdo, la modificación aún será posible, ya que en los convenios "se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar (...) las discrepancias (...), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje"

Modificación del régimen salarial acordado en convenio (I) condiciones / período de consulta

Antes de la contrarreforma

Los convenios expresarán como contenido mínimo (...) **Condiciones y procedimientos** para la no aplicación del régimen salarial que establezcan para las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa

Legislación tras la contrarreforma

→ Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo (...) **Procedimientos**¹¹ para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial o la modificación de condiciones sustanciales de trabajo

Período de consulta con representación de las/los trabajadores: **no inferior a 15 días**

→ **Período de consulta con la representación de las/los trabajadores: no superior a 15 días**

¹¹ La sustitución de "condiciones y procedimientos" por "procedimientos" conlleva una desprotección de las/los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y, en general, de aquellas escasamente sindicalizadas, ya que la fijación en convenios de ámbito superior de condiciones requeridas para la inaplicación salarial (económicas, etc.) limita la arbitrariedad patronal en esas empresas.

Modificación del régimen salarial acordado en convenio (II) procedimientos / nuevas retribuciones

Antes de la contrarreforma

Convenios de ámbito superior establecían condiciones y procedimientos de inaplicación salarial. Es su defecto, se requería **acuerdo con representación de las/los trabajadores** o en la Comisión Paritaria del convenio.

Legislación tras la contrarreforma

→ Los convenios ya no establecerán condiciones y procedimientos, sino sólo “procedimientos (...) para solventar (...) las discrepancias (...), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje”

Los nuevos salarios se fijaban por acuerdo con representación de las/los trabajadores o en Comisión Paritaria del convenio

→ Si no ha habido acuerdo de inaplicación pero ha sido impuesta vía "mediación", se establecerán por esa misma vía

Expedientes de regulación temporal de jornada

Antes de la contrarreforma

Jornada reducida: mayor o igual que $\approx 66,67\%$ de la ordinaria.

Situación: desempleo parcial

Bonificación cuota empresarial por contingencias comunes si se toman medidas para reducir efectos de la regulación (actividades formativas, etc.): **50%** por no más de 240 días. Compromiso de mantenimiento del empleo: **un año**.

Legislación tras la contrarreforma

→ **Jornada reducida: entre 30% y 90% de la ordinaria** (cómputo diario, semanal, mensual o anual). Desempleo parcial, si el salario sufre reducción análoga a la de la jornada.

→ **Bonificación** cuota empresarial por contingencias comunes si se toman medidas para reducir efectos de la regulación (actividades formativas, etc.): **80%** por no más de 240 días. Se rebaja de un año a **seis meses**, para acuerdos posteriores a la reforma laboral, el compromiso de mantenimiento de empleo tras la finalización del expediente.

Reposición prestación desempleo en caso de despido colectivo tras suspensión de contratos o regulación temporal de jornada

Antes de la contrarreforma

Derecho a reposición de prestación de desempleo contributiva, en caso de expediente de extinción de contratos, por los días en que se hubiera percibido desempleo total o parcial por previo expediente de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Expediente previo: antes **31/12/2010**

Expediente extinción: antes 31/12/2012

Máximo de días reponibles: **120 días**

Legislación tras la contrarreforma

Derecho a reposición de prestación de desempleo contributiva, en caso de expediente de extinción de contratos, por los días en que se hubiera percibido desempleo total o parcial por previo expediente de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Expediente previo: antes **31/12/2011**

Expediente extinción: antes 31/12/2012

Máximo de días reponibles: **180 días**



Contratación temporal

Antes de la contrarreforma

En los **contratos de obra o servicio** cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de **duración incierta**, **no se establecía un límite temporal**

La persona que en 30 meses hubiera estado contratada por más 24 meses para el mismo **puesto de trabajo** con la **misma empresa**, mediante varios contratos de duración determinada, directamente o a través de ETT, pasaba a fija.

Legislación tras la contrarreforma

→ Los contratos de obra o servicio **no pueden tener duración superior a 3 años, ampliable 12 meses más** por convenio de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior. Si pasados esos plazos se sigue trabajando, se adquiere condición de trabajador(a) fij@.

→ La personas que en 30 meses hubiera estado contratada por más 24 meses para el **mismo o diferente puesto de trabajo** con la **misma empresa o grupo de empresas**, mediante varios contratos temporales, directamente o a través de ETT, pasa a fija.

Indemnización por finalización de contrato temporal

Antes de la contrarreforma

8 días/año

Legislación tras la contrarreforma

2010 y 2011: 8 días/año

2012: 9 días/año

→ 2013: 10 días/año

2014: 11 días/año

2015 en adelante: 12 días/año

Contratos de formación

Antes de la contrarreforma

No tenían prestación por desempleo

Retribución no menor a SMI en proporción a tiempo de trabajo efectivo

Se podía solicitar a la Ad. Pública **certificado de profesionalidad, realizando las pruebas** establecidas

Edad: 16-21 años (hasta 24 años para desemplead@s que se incorporen como alumnos-trabajadores a escuelas taller y casas de oficios)

Legislación tras la contrarreforma

→ **Incluyen prestación por desempleo**

→ Retribución no inferior a SMI en proporción a tiempo de trabajo efectivo en primer año **ni inferior a SMI en segundo año**

→ Se puede solicitar a la Ad. Pública **certificado de profesionalidad, sin realización de pruebas**

→ Como antes, aunque con el límite de 24 años también para desemplead@s que cursen FP grado medio, pero **hasta el 31/12/2011** podrán realizarse contratos de formación de todo tipo con personas **menores de 25 años.**

Contratos de trabajo en prácticas

Antes de la contrarreforma

Legislación tras la contrarreforma

Título universitario o formación profesional



Requiere título universitario o formación profesional o **certificado de profesionalidad**

Tiempo entre titulación y contrato: máximo **4 años** (6 en personas discapacitadas)



5 años (7 en personas discapacitadas)

No más de 2 años en prácticas en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación



No más de dos años en prácticas en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación o **certificación, ni en la misma empresa para el mismo puesto en virtud de varias titulaciones/certificados.**

Duración entre 6 meses y 2 años



Lo mismo, pero excluyendo del cómputo los períodos de incapacidad temporal, riesgo durante embarazo o lactancia, maternidad, paternidad, acogimiento, adopción.

Agencias de colocación con ánimo de lucro

Antes de la contrarreforma

No autorizadas

Legislación tras la contrarreforma



Se autoriza la intermediación laboral de agencias de colocación con ánimo de lucro, actuando por cuenta propia o en convenio con la Administración. Podrán dedicarse también a la selección de personal

Empresas de trabajo temporal (ETT) - ámbito de actuación

Antes de la contrarreforma

El uso de ETT estaba prohibido en la Administración pública (salvo encuestas, toma de datos o servicios similares) **y por razones de seguridad en otros ámbitos** como construcción, minería, explosivos, trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión...



Legislación tras la contrarreforma

A 1/4/2011 se suprimirán las limitaciones a la utilización de ETT, incluso en la Ad. Pública (salvo para tareas que por ley estén reservadas a personal funcionario), excepto en trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría o a agentes biológicos de los grupos 3 y 4. Hasta el 31/3/2010 podrá establecerse en los convenios de los sectores en los que estaba prohibido el uso de ETT la exclusión de algunas ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas¹².

¹² Esa delegación en los convenios y sólo dentro de un escaso plazo (en el que la capacidad negociadora de la clase trabajadora está seriamente dañada por la crisis) no sólo permite a la patronal bloquear esa exclusión sino que representa una dejación de responsabilidades de las administraciones públicas en aspectos de seguridad que no sólo afectan a las/los trabajadores con implicación directa, sino que también pueden representar riesgos para la población en general, no tomados en cuenta en la nueva legislación.

Empresas de trabajo temporal (ETT) derechos del personal cedido por ellas a empresas usuarias

Antes de la contrarreforma

Remuneración acorde a convenio colectivo aplicable a las ETT o, en su defecto, al convenio colectivo de la empresa usuaria; utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el contrato de puesta a disposición...



Legislación tras la contrarreforma

Las/los trabajadores cedid@s a empresas usuarias tienen derecho a la aplicación de las **condiciones esenciales de trabajo y empleo** que les corresponderían de haber sido contratadas por la empresa. Tienen derecho a la utilización de los servicios de transporte, **comedor, guardería** y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria en las mismas condiciones que el personal de la empresa usuaria.

Incapacidad temporal (proyecto de ley en tramitación)

Antes de la contrarreforma

En los primeros 365 días de IT el INSS puede emitir alta médica, pero **condicionada a la decisión del Servicio Público de Salud**, que tiene un plazo de tres días para manifestar expresamente su disconformidad motivada¹³.

Legislación tras la contrarreforma

→ **En primeros 365 días de IT el INSS podrá dar altas con las mismas competencias que el Servicio Público de Salud**, sin necesidad de la conformidad de éste. Además, en los 180 días posteriores al alta sólo el INSS podrá emitir una nueva baja médica de IT por la misma o similar patología.

→ **Si reducen los costes de la incapacidad temporal**, las Mutuas podrán destinar una parte de esos excedentes a la **reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas**

¹³ Tras los primeros 365 días de IT, ya antes corresponde al INSS, en exclusiva, la elección entre prorrogar la IT, iniciar expediente de incapacidad permanente o emitir alta médica.

Futura contrarreforma de la negociación colectiva

Antes de la contrarreforma

Legislación tras la contrarreforma

→ En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley el Gobierno modificará la regulación de la negociación colectiva, salvo acuerdo previo para ello entre empresarios y sindicatos¹⁴

¹⁴ Tal acuerdo no es previsible, dado que la patronal sabe que el Gobierno legislará a su favor

Obligaciones beneficiari@s prestaciones por desempleo

Antes de la contrarreforma

A partir del día 101 de percepción de la prestación era obligatoria la participación en acciones de mejora de la ocupabilidad a las que sean convocadas

Legislación tras la contrarreforma

→ A partir del día 31 de percepción de la prestación es obligatoria la participación en acciones de mejora de la ocupabilidad a las que sean convocadas

Salario en especie (especial incidencia en emplead@s del hogar)

Antes de la contrarreforma

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador

Legislación tras la contrarreforma

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie¹⁵, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, **incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del ET**, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, **ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional**

¹⁵ Siendo esta modificación una mejora, al especificar que el salario en dinero no puede ser inferior al SMI, sus consecuencias sobre el trabajo de hogar son limitadas, dada la alta irregularidad existente en el sector, e insuficientes, dado que el "salario en especie" en el sector suele entenderse como alojamiento y comida, lo que no es una verdadera retribución sino la pantalla bajo la que se oculta una situación de disponibilidad casi permanente y horarios de trabajo brutales.