



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

X LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

27 de abril de 2012

Núm. 4-6

ENMIENDAS

121/000004 Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de abril de 2012.—P. A. El Secretario General Adjunto para Asuntos Parlamentarios del Congreso de los Diputados, **José Antonio Moreno Ara**.

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Mixto, a instancia del Diputado Joan Tardà i Coma de Esquerra Republicana-Catalunya-Sí (ERC-RCat-CatSí), al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente enmienda de totalidad con texto alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma

del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de marzo de 2012.—**Joan Tardà i Coma**, Diputado.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

Exposición de motivos

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supone la alteración del sistema de relaciones laborales.

Se modifican los mecanismos de extinción del contrato de trabajo, rebajando toda una serie de garantías que venían teniendo los trabajadores y que eran la base del derecho a la estabilidad en el empleo. Las más relevantes son las que abordan los mecanismos de extinción del contrato de trabajo a través de las distintas modalidades de despido que viene regulando el ET, todas las cuales tienen un elemento común denominador: ofrecen mecanismos para llevar a cabo un profundo ajuste de plantillas, tanto en el ámbito del sector privado como en el sector público, rebajando de forma sustancial y cualificada los costes que tienen que asumir tanto las empresas privadas como las administraciones para despedir al personal, y al mismo tiempo, eliminando los controles administrativos y judiciales que limitan la adopción de tales decisiones.

Igualmente, ha supuesto una apuesta por la precariedad en el empleo, al dar carta de naturaleza en nuestra legislación a un verdadero despido libre, disfrazado con la fórmula de período de prueba en un nuevo contrato de apoyo a emprendedores, que se ofrece como estímulo a la contratación, con capacidad para crear un nuevo género de precariedad, la de los trabajadores y trabajadoras a los que durante el primer año de su relación pueden ser despedidos en cualquier momento, sin motivación, sin control judicial, y sin someterse a ninguna forma o procedimiento establecido, y sin abonar ninguna compensación económica ni indemnización.

La precariedad en la contratación como fórmula de política de empleo se manifiesta igualmente en la ampliación de los límites de edad del contrato para la formación, o al posibilitar el encadenamiento del contrato en la misma empresa para distintas cualificaciones, sin hacerse hincapié a lo que verdaderamente atañe a la problemática de los jóvenes en el mercado de trabajo; su efectiva transición laboral. En el contrato a tiempo parcial se admiten las horas extras, que supone ofrecer una vía alternativa que elimine los derechos laborales vinculados a las horas complementarias.

Igualmente se abordan otras medidas que afectan a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, o el sistema de formación, la intermediación laboral, que hubieran exigido un mínimo proceso de diálogo social que hubiera corregido las enormes incongruencias que presenta el texto aprobado por el Gobierno.

En materia de negociación colectiva, se efectúa un desmantelamiento del sistema que permite la ordenación y la vertebración de la negociación colectiva, dejando sin capacidad a los representantes de los agentes sociales y económicos de dotar de instrumentos eficaces para ordenar dicho proceso. La atribución al convenio de empresa de una prioridad aplicativa absoluta en la fijación de las condiciones laborales básicas, incluso sobre los acuerdos interconfederales o los convenios sectoriales estatales o autonómicos, supone la más grave quiebra del derecho fundamental a la negociación colectiva desde la Constitución. Con ello se desconoce el enorme esfuerzo que ha protagonizado el diálogo social para fijar los elementos necesarios que hagan realidad la adaptación de nuestro sistema de negociación colectiva, que ha sido capaz de alcanzar un consenso sobre la forma de acometer la adaptación de los convenios, y las formas de flexibilidad negociada en las condiciones de trabajo, además de fijar los parámetros básicos de un pacto de rentas durante los próximos años, privando de cauces legales efectivos para que dichas medidas puedan impulsar la modernización de nuestro sistema de negociación colectiva.

Además, esta reforma, desmantela el sistema de relaciones laborales autonómico, suprimiendo o limitando competencias que hasta ahora han otorgado sentido a la concertación social territorial. Desde un punto

de vista científico, no puede cuestionarse la existencia de un mercado laboral danés o sueco en el marco de la Unión Europea, y tampoco, un mercado de trabajo, con peculiaridades propias como los anteriores en Cataluña, País Vasco o Galicia. Por ello, debe preservarse un marco de relaciones laborales propio en cada comunidad, que a la postre, es un mercado.

Por ello, la presente Ley ofrece un texto legal alternativo, que recoge las propuestas sobre los principales elementos estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales, cuyas bases han sido seriamente cuestionadas por las medidas contenidas en el RDL 3/2012, a fin de poner en evidencia que resulta compatible adoptar medidas que fomenten la adaptabilidad y flexibilidad en la empresa, la creación de empleo y el crecimiento económico con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores.

El planteamiento de la reforma laboral es el de construir un sistema de relaciones laborales donde el abaratamiento de costes sea una realidad, apuntando directamente hacia mercados de trabajo de costes reducidos, y no hacia una regulación que fomente un mercado de trabajo competitivo. La crisis que acecha al empleo no subyace en su regulación laboral ni en los derechos, subyace en problemas estructurales de nuestra economía. Y la reforma laboral planteada por el decreto que se enmienda apuesta por resolver una crisis económica a base de recortes de derechos, aspecto que no resulta coherente. Las economías más competitivas, las más productivas, son las que a la postre tienen un sistema de relaciones laborales más garantista y de mejores salarios, como los ejemplos de Noruega o Suecia. La diferencia entre un sistema de relaciones laborales fértil y que apoye una economía competitiva, y un sistema de relaciones laborales de bajos costes que nos acercaría a modelos sociales de esclavitud, la marca, sin duda, esta reforma laboral que no responde ni a los tiempos ni a las necesidades de nuestras empresas. Cuando se revisan las Encuestas de Coyuntura Laboral en España, puede observarse cómo a la pregunta de las causas por las que nuestras empresas no crean empleo, responden en un 4 % a la falta de demanda e incertidumbre, y en un 13 % a la falta de financiación y ayudas. A partir de estos datos pues, debería haberse construido una reforma económica y de modelo social, de la que pudiera derivarse, a posteriori, una reforma laboral más acorde, con mejor coherencia, con el modelo productivo pretendido.

CAPÍTULO I

Contratación

Artículo 1. Formación profesional.

El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la transición juvenil tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, deberá garantizar una adecuada transición de los jóvenes al mercado de trabajo y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Mediante negociación colectiva, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, y en su defecto, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante negociación colectiva, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la transición juvenil, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la transición juvenil que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) Será requisito necesario que con carácter previo a la formalización del contrato para la transición juvenil, el trabajador haya obtenido, de los servicios públicos de empleo, una orientación laboral, en la que además de fijar sus objetivos profesionales, hayan sido determinadas sus competencias laborales actuales, que se tomarán como punto de partida para posteriores evaluaciones sobre su evolución formativa en el puesto de trabajo. Tanto la expedición de los certificados de orientación laboral, como las evaluaciones formativas, serán desa-

rollados por los servicios públicos de empleo en la forma que reglamentariamente se determine.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse las competencias transversales y específicas del puesto de trabajo para la posterior evaluación del progreso formativo del trabajador.

El progreso formativo será una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador, respondiendo cada uno de ellos de sus obligaciones. En el caso de que la evaluación del progreso formativo sea desfavorable, se analizarán las causas para determinar las respectivas responsabilidades.

f) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 20 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, podrá acordarse la alternancia o concentración del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución de existir esta.

Cuando el trabajador contratado para la transición juvenil no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto, fundamentalmente, completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

La formación teórica podrá llevarse a cabo en el propio centro de trabajo, y por el propio empresario, en los casos en que este acredite una cualificación oficial específica —sea académica o profesional— y reconocida por la administración competente, para el ejercicio de dicha profesión, de forma que le permita aportar un marco profesionalizado de conocimientos teóricos al trabajador. En dichos supuestos, será necesario establecer el contenido de formación teórica en un plan de formación específico que deberá ser supervisado por los servicios públicos de empleo en la forma que reglamentariamente se determine.

Cuando el trabajador contratado para la transición juvenil sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y

social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

g) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

h) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la transición juvenil será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

i) La retribución del trabajador contratado para la transición juvenil será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

j) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la transición juvenil comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

k) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

l) El contrato para la transición juvenil se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»

Artículo 2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a la creación de empleo estable.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 25 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a la creación de empleo estable que se regula en este artículo.

2. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de que el contrato se podrá extinguir durante el período de consolidación del empleo que a tal efecto se fije en la negociación colectiva sectorial, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, con arreglo a los siguientes requisitos:

a. La empresa podrá extinguir el contrato por falta de consolidación del empleo, una vez finalizado un período inicial de tres meses, o en su defecto, cuando transcurran sucesivamente otros tres meses, durante el período de consolidación anteriormente referido.

b. Mediante la negociación colectiva sectorial se podrán fijar las causas objetivas y cuantificables en las que se justifica la falta de consolidación del empleo. En su defecto, procederá cuando opere una reducción de ventas o ingresos de al menos el 10% respecto del ejercicio anterior a la contratación, referido a la unidad productiva en la que preste servicios el trabajador.

c. La comunicación será motivada, con traslado a los representantes de los trabajadores.

d. Cuando el contrato se extinga por esta causa, el trabajador tendrá derecho, en todo caso, al pago de una indemnización equivalente a cinco días de salario por cada trimestre de duración de la prestación.

e. La empresa no podrá volver a contratar a otro trabajador para prestar servicios en la misma unidad productiva, bajo esta modalidad contractual, hasta que no transcurra, al menos, un año desde la anterior contratación.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

a. En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.

b. Adicionalmente, en caso de contratar a una persona desempleada a la que los Servicios Públicos de Empleo hubieran calificado como perteneciente a colectivos de especial prioridad para su contratación, por razón de sus dificultades de acceso a un empleo, o por su situación personal y familiar, de conformidad

con los criterios que se establezcan reglamentariamente, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al porcentaje del IPREM que se determine, según el índice de prioridad de la contratación que corresponda a dicho trabajador.

Con independencia del incentivo fiscal anteriormente citado, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 de este artículo, no podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a la creación de empleo la empresa o grupo de empresas que, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, hubiera procedido a un despido colectivo, o hubiera llevado a cabo despidos calificados como improcedentes. En estos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los traba-

jadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

En este caso, la empresa reintegrará la totalidad de los incentivos referidos, salvo que no se considere inculpada dicha obligación, en los términos establecidos anteriormente, en cuyo caso procederá el reintegro de los que proporcionalmente correspondan para cumplir el período de tres años.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de este contrato y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida a fin de determinar la prórroga o no de esta medida de apoyo a la creación de empleo estable. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3. Contrato a tiempo parcial.

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.»

Artículo 4. Trabajo a distancia.

Se modifica el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de

trabajo de la empresa. En los casos en que dicho trabajo se realice de forma preponderante con el uso de medios telemáticos y tecnologías de la información, se prestará especial atención a las peculiaridades específicas que se desprenden de dicho trabajo. A los efectos de este artículo, se considerará preponderante aquel trabajo que se realice, en un 20% o más del tiempo ordinario de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa.

2. El trabajo a distancia, como sistema de organización flexible y eficiente del trabajo para permitir una mejor armonización de las personas y una mejor organización del trabajo en las organizaciones, se regirá por los principios de voluntariedad, responsabilidad, compromiso mutuo, reversibilidad, no consolidación, mantenimiento de condiciones básicas. El trabajo a distancia, en atención a sus circunstancias, se constituye como un sistema de organización del trabajo y no como un derecho individual.

3. El trabajo a distancia se desplegará con las oportunas garantías para las personas trabajadoras, en orden a garantizar sus derechos, pero también, un ejercicio racional de sus deberes y obligaciones. Por ello, deberán establecerse garantías de movilidad en los días de presencialidad o no presencialidad, de dirección efectiva de sus tareas, el seguimiento adecuado con sistemas que respeten sus derechos fundamentales, pero que a la vez, aseguren una adecuada valoración de sus logros, unas adecuadas garantías en materia de seguridad y salud, acordes con este sistema de trabajo mediante informes de los Comités de Seguridad y Salud y de los servicios de prevención de las empresas. Además, deberán realizarse programas de formación e información específicos, con carácter previo y de forma periódica, a la implantación o desarrollo de cualquier sistema de trabajo a distancia, con independencia del tiempo en que se desarrolle fuera de las instalaciones de la empresa.

Especialmente se garantizará además un sistema de valoración del trabajo realizado, en atención a las especiales circunstancias en que se desarrolla.

4. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo. En aquellos casos que se viniera realizando trabajo a distancia sin el correspondiente acuerdo escrito, será obligatoria la realización del acuerdo reflejado en este apartado.

5. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

6. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua y a su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de traba-

jo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

7. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo. Se prestará especial atención a los aspectos derivados de la prevención de riesgos psicosociales.

8. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

9. Aquellas empresas que por sus características puedan implantar sistemas de trabajo a distancia, fomentarán la realización de programas de trabajo a distancia temporales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de sus personas trabajadoras.

Las empresas que vengán realizando trabajo a distancia con sus trabajadores constituirán comisiones de seguimiento con la representación de los trabajadores para una adecuada planificación y desarrollo del trabajo a distancia regulado en este artículo.»

Artículo 5. Contratación eventual.

Se modifica el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose un nuevo 15.5.bis quedando redactado del siguiente modo:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

5.bis. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce

meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo discontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.»

CAPÍTULO II

Flexibilidad interna

Artículo 6. Movilidad funcional.

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta debe-

rá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.»

Artículo 7. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas

propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la susti-

tución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.»

Tres. El apartado 5 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Sin perjuicio de dicha prioridad, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

Artículo 8. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.l.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que estas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto

paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. Las condiciones establecidas en convenio o pacto colectivo, negociado por los sujetos legitimados de conformidad con el título III de esta ley, solo podrán modificarse por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores. Dicho acuerdo solo podrá ser impugnado cuando incurra en dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Artículo 9. La Autoridad Laboral en la suspensión de contratos.

Se añade un nuevo párrafo después del primer párrafo del artículo 47.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.»

CAPÍTULO III

Negociación colectiva

Artículo 10. Negociación colectiva.

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabaja-

dores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

Dos. Se modifica el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, teniendo prioridad la realización de convenios autonómicos.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Dichas reglas no podrán limitar la autonomía de negociación autonómica, que será la prevalente de acuerdo con lo previsto en el punto 1 anterior.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley, respetando la prevalencia autonómica.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 o salvo que, de acuerdo en lo previsto en dicho artículo, sea suscrito un convenio colectivo de ámbito autonómico, dado su carácter de prevalente.»

Cuatro. Se elimina el apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se reenumeran sus apartados 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2 y 3.

Cinco. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, que salvo pacto en contrario será de tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de

aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia.

3.º La aprobación de propuestas de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, remitirá la propuesta correspondiente a la comisión negociadora del convenio.

4.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3, respectivamente.

5.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso o se dicte laudo arbitral en los términos señalados en el párrafo siguiente, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido, en su caso, el sometimiento a arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será

recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes.

Transcurridos dos años desde el inicio de las negociaciones para la renovación del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, las partes podrán instar el cambio de unidad de negociación, para la aplicación, en su caso, del convenio colectivo de ámbito superior. A tal fin, a falta de acuerdo en la empresa, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que se pretende aplicar, o en su defecto, a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, a fin de determinar la adaptación, el mantenimiento o la sustitución de las condiciones laborales que viniera regulando el convenio prorrogado hasta ese momento.»

Siete. El apartado 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, salvo que otro plazo se hubiera establecido en el convenio denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto por acuerdo entre las partes, se podrán fijar plazos máximos de duración de la negociación.»

CAPÍTULO IV

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 11. Despidos colectivos.

El apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b. El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contrato de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativa o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

— Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquella estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.

— Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.

— Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.

— Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extin-

ción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.»

Artículo 12. Intervención de la Administración en el despido colectivo y la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

Uno. Se añade un nuevo párrafo, que será el primero, en el artículo 51.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.»

Dos. Se añade en el artículo 18.Tres un nuevo párrafo, que será el primero, quedando el actual texto como último párrafo, en el artículo 51.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«4. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autori-

dad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.»

Artículo 13. Aplicación al sector público de las medidas de despido colectivo.

En caso de Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, las medidas de ordenación de las necesidades de personal se efectuarán de conformidad con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se apruebe, previa negociación con los representantes del personal afectado, valorando las necesidades conjuntas de personal, las posibilidades de recualificación, recolocación del personal, medidas de movilidad dentro de la misma u otras Administraciones, dentro de un Plan de Viabilidad y Sostenibilidad Económico-Financiera que habrá de aprobar la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

En todo caso, dicha regulación será sometida a negociación en la Mesa General Conjunta de las Administraciones Públicas.

En caso de ser necesaria la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada, se efectuará en los mismos términos y supuestos que los establecidos para el conjunto de empleados públicos, y garantizarán la adecuada protección de personal afectado durante el tiempo de suspensión de su relación de servicio o reducción de jornada.

Artículo 14. Indemnización por despido improcedente o sin causa.

Uno. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.»

Dos. El apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.»

Artículo 15. Despido por absentismo.

La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en el intervalo de dos meses consecutivos, o el 25 por 100 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 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, permisos, licencias, excedencia, vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 16. Medidas de Conciliación de vida laboral y familiar.

Uno. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Dos. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.»

CAPÍTULO VI

Intermediación y políticas activas

Artículo 17. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente, sin que el ejercicio por parte de estas empresas privadas pueda desnaturalizar la esencia pública de los servicios de intermediación y siempre que dicho servicio no tenga costes ni directos ni indirectos para las personas beneficiarias de los servicios.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, sin que el ejercicio por parte de estas empresas privadas pueda desnaturalizar la esencia pública de los servicios de intermediación y siempre que dicho servicio no tenga costes ni directos ni indirectos para las personas beneficiarias de los servicios.»

Tres. El Gobierno, en cumplimiento de la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y del artículo 6, apartado dos, «Fines del Sistema Nacional de Empleo» promoverá de forma paulatina el incremento de los medios materiales y humanos, con el objeto de adecuar las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo a las necesidades reales del número de demandantes de empleo inscritos, con el fin de garantizar una atención eficaz a empresarios y trabajadores, así como para cumplir con el objetivo de incrementar los niveles de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

Cuatro. Las Empresas de Trabajo Temporal, que firmen convenios de Colaboración con los Servicios

Públicos de Empleo, no podrán obligar a los desempleados a aceptar ofertas que sean objeto de la actividad fundamental de las Empresas de Trabajo Temporal, como son las ofertas de puesta a disposición de otra empresa usuaria, limitando por lo tanto su actividad como agencia de colocación a ofertas distintas de la actividad de la ETT.

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la denegación de la solicitud por silencio administrativo.»

CAPÍTULO VII

Formación profesional para el empleo

Artículo 18. Formación profesional.

Uno. Se modifica el artículo 23.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del punto tres del artículo 2, que queda redactado del siguiente modo:

«3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, respetando en todo caso lo dispuesto en la negociación colectiva.»

Dos. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se dispondrá de un documento individualizado acreditativo de competencias profesionales que incluya las acciones de orientación y las

acciones formativas realizadas por cada trabajador a lo largo de la vida, en especial aquellas relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con independencia de la modalidad o el lugar donde las haya realizado.»

Artículo 19. Voluntariedad del programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Se modifica el segundo párrafo del punto 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, modificada por el apartado seis del artículo 2, quedando del siguiente modo:

«La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Artículo 20. Participación de los agentes sociales en la Formación profesional.

Las modificaciones en el actual sistema de Formación Profesional para el Empleo deberán contar con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico.

CAPÍTULO VIII

Procedimiento laboral y jurisdicción social

Artículo 21. Despidos colectivos.

El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que la medida no es proporcional, invocando el debido juicio de razonabilidad.

c) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para formular la demanda de carácter individual se iniciará una vez finalizado el procedimiento de carácter colectivo.

6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

8. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el

secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva, o cuando, aplicado el juicio de razonabilidad, la medida extintiva sea considerada no proporcionada con la situación real derivada de la causa invocada.

10. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 11 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

11. Será de aplicación a esta modalidad procesal la inversión de la carga de la prueba establecida en los artículos 105, puntos 1 y 2, de esta Ley.

12. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores

contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

Artículo 22. Procesos de modificación de condiciones.

El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, que deberá realizarse necesariamente por escrito, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión

empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa, y también, haya quedado o no superado el juicio de razonabilidad de la medida impuesta por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, las que no hayan sido notificadas mediante escrito al efecto, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de tra-

bajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.»

Disposición adicional primera. Protección social en trabajadores a tiempo parcial.

«Se modifica la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la Disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que queda con la siguiente redacción:

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.»

Disposición adicional segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o el organismo autonómico designado para ejercer sus funciones, además de desarrollar las funciones establecidas en este real decreto-ley, continuará realizando sus actividades, según lo establecido en la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como la transferencia de sus competencias, íntegramente, a las Comunidades Autónomas.

3. Para el desarrollo de las funciones establecidas en este real decreto-ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o el organismo autonómico correspondiente, adscrita a la Dirección General de

Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.»

Disposición transitoria primera. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma se regirán, a todos los efectos para fijar el importe de la indemnización y la cuantía de los salarios de tramitación, por lo establecido en la legislación anterior.

Disposición transitoria segunda. Mantenimiento de bonificaciones a la contratación.

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

En especial, continuarán vigentes las bonificaciones establecidas para el año posterior a la reincorporación de la mujer trabajadora cuando haya suspendido su contrato de trabajo por maternidad, en cualquiera de sus supuestos, o por cuidado de familiares a su cargo. Se aplicará igual bonificación en los casos que el contrato haya sido suspendido, en los términos de compatibilización legalmente previstos, por el cónyuge.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Asimismo, en particular, se deroga el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición final primera.

Esta Ley entrará en vigor dos meses después a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

ENMIENDA NÚM. 3

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia del Diputado don Enrique Álvarez Sostres, de Foro, de acuerdo con lo establecido en el vigente Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de marzo de 2012.—**Enrique Álvarez Sostres**, Diputado.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4. Contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

De modificación.

El número 3 del citado artículo queda redactado del siguiente modo:

«3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un máximo de 6 meses.»

JUSTIFICACIÓN

Se añade el texto «que será de un máximo de 6 meses». El texto original prolonga el período de prueba a un año, lo que podría ser contrario a la ley (e incluso llegar a ser inconstitucional). Para ampliar la fase del período de prueba, que antes era de dos meses para los empleos no cualificados y de seis meses para el resto, sería necesario redefinir su concepto y añadirle un factor organizativo (por ejemplo, si el puesto es necesario).

En todo caso, como proponemos, se podría dejar el período de prueba en un máximo de 6 meses y no habría discusión judicial sobre su ilegalidad.

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

De adición.

Se propone la adición de un apartado c) al punto 4 del citado artículo:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

[...]

“4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

[...]

c) El contrato indefinido dará derecho a la empresa a un incentivo fiscal de 1.000 € el primer año, 1.500 € el segundo año y 2.000 € el tercer año, independientemente de la edad del trabajador contratado.”»

JUSTIFICACIÓN

Con objeto de contribuir al mantenimiento del empleo, se propone añadir una medida de incentivo a la contratación indefinida que establezca bonificaciones fiscales durante 3 años, incrementándose estas anualmente. Además, el no mantenimiento del empleo conllevará la devolución del beneficio fiscal recibido.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

De modificación.

El apartado a) del número 5 del citado artículo queda redactado del siguiente modo:

«5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados [...]

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años: 1.500 euros/año en el primer año; 1.750 euros/año en el segundo año, y 2.000 euros/año en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).»

JUSTIFICACIÓN

Ante la elevadísima tasa de desempleo juvenil, que ronda el 50%, se precisa incentivar en mayor medida la contratación de este colectivo.

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

De supresión.

El apartado b) del número 5 del citado artículo queda redactado del siguiente modo:

«5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados [...]

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el texto «que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación». Creemos necesario ampliar el contrato para emprendedores a todos los colectivos de desempleados independientemente del tiempo que estuvieran inscritos en la Oficina de Empleo y que perciban o no una prestación contributiva, en lo que se refiere a que la empresa sea perceptora de la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Negociación colectiva

De modificación.

El último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»

JUSTIFICACIÓN

Se sustituye el texto «Transcurridos dos años» por «Transcurrido un año». En el caso de la ultractividad, se debería rebajar el plazo a un año ya que esta medida dotaría a las empresas de mayor flexibilidad en la toma de decisiones y limitaría la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo como estrategia para mantener derechos del convenio denunciado.

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El artículo 17 queda redactado del siguiente modo:

«El artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

Se suspende hasta que el desempleo alcance una cifra del 15%, la aplicación de lo dispuesto en el ar-

título 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

Se añade el texto «hasta que el desempleo alcance una cifra del 15%». Creemos necesario dejar un plazo «sine die» hasta que cambie la coyuntura laboral actual. Esta medida redundaría en mayor flexibilidad de contratación para las empresas.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De adición.

Se propone la introducción de un apartado «Dos Bis» al artículo 18:

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra h) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del art. 51.»

Dos. La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Dos Bis. Se introduce una nueva letra en el apartado 1 del artículo 49 del Texto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor literal:

«n) En el supuesto del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte

del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, al cumplir los 65 años de edad si reúnen las condiciones para acceder al 100% de la base reguladora para el cálculo de la pensión. O cuando la aplicación de los coeficientes reductores sea equivalente a la edad mencionada anteriormente.»

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo: «[...]»

JUSTIFICACIÓN

Con ocasión de la profunda reforma del mercado laboral operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y en atención a los difíciles momentos que está atravesando el sector público sería aconsejable la introducción de medidas tendentes a la jubilación obligatoria de aquellos trabajadores que pudiendo acceder al 100% de su base reguladora continúan trabajando percibiendo sueldos superiores a lo que supondría esa cantidad.

Esta circunstancia se viene produciendo de forma reiterada en aquellas empresas públicas de ámbitos que tradicionalmente han tenido coeficientes reductores. Así, en estas empresas, que en la actualidad se encuentran en difíciles situaciones económicas, se están satisfaciendo salarios muy superiores a la pensión máxima de jubilación a trabajadores que estarían en condiciones de acceder a la jubilación y ello con el 100% de su base reguladora.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contra-

tos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- e) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante cuatro trimestres consecutivos [...].»

JUSTIFICACIÓN

Se añade un trimestre a los tres que entiende el Real Decreto-ley 3/2012 como disminución persistente de nivel de ingresos o ventas, con el fin de poder reflejar un ciclo anual que en muchos sectores es estacional, discontinuo y con picos productivos.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

El punto 5 del artículo 18 queda redactado del siguiente modo:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 30% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el

ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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 dieciséis días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»

JUSTIFICACIÓN

El propósito de la modificación afecta a los porcentajes de la Reforma, que Foro Ciudadanos propone aquilatar suavizando un endurecimiento excesivo.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:
Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo.

De modificación.

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

[...]

«Siete. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de treinta mensualidades. [...]”»

JUSTIFICACIÓN

Dado el importante descenso de las cantidades indemnizatorias, creemos que en la coyuntura actual se debe mitigar la reducción de la indemnización aumentando ligeramente la protección al trabajador, dado que el tono general de la reforma otorga amplias facultades al empresario.

ENMIENDA NÚM. 12**FIRMANTE:**

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

«Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En todos los casos, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.”»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el texto «En caso de que se opte por la readmisión, [...]» y se añade el texto «En todos los casos, [...]».

Consideramos razonable volver a introducir en la norma la figura del abono de los salarios de tramitación en todos los supuestos.

La reforma no hace mención a los salarios de tramitación en caso de que se opte por la indemnización, salvo en los supuestos de representantes de los trabajadores o delegado sindical:

Hay que señalar que si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre indemnización o readmisión corresponderá siempre a este y tanto si opta a una u otra, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Los salarios de trámite en el resto de los supuestos solo se abonarán en caso de readmisión o cuando se declare nulidad.

La eliminación de los salarios de tramitación no solo afecta a empresarios (ahorro de costes) y trabajadores (pérdida de los mismos) sino también al Estado que debe abonar los salarios de tramitación cuando el procedimiento excede el plazo de sesenta días hábiles desde la presentación de la demanda.

La supresión de los salarios de tramitación supone asimismo una reducción en el coste empresa y una reducción en lo dejado de percibir por el trabajador,

ENMIENDA NÚM. 13**FIRMANTE:**

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

De adición.

Incorporación de una nueva disposición transitoria.

Disposición transitoria decimotercera. Dispensa temporal de la entrada en vigor de las nuevas medidas indemnizatorias.

Para que la Reforma Laboral sea verdaderamente efectiva, se considera necesario que previamente la Reforma Financiera haya sido verdaderamente útil para las empresas y les haya permitido acceder al crédito, dotándolas de liquidez. Dado que a fecha de hoy la Reforma Financiera no ha mejorado aún la posibilidad de financiación de las empresas, se propone una moratoria en la entrada en vigor de las medidas indemnizatorias, hasta que el crecimiento del PIB nacional no supere el 2% anual.

ENMIENDA NÚM. 14**FIRMANTE:**

Enrique Álvarez Sostres
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

De modificación.

1. El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Asimismo, se podrán acumular las horas de lactancia en caso de baja por maternidad, en días completos hasta un permiso de un máximo de 15 días.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pudiendo repartirse este permiso entre ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.»

JUSTIFICACIÓN

Se añaden varios textos: «Asimismo, se podrán acumular las horas de lactancia en caso de baja por maternidad, en días completos hasta un permiso de un máximo de quince días», y «pudiendo repartirse este permiso entre ambos progenitores».

Las horas de lactancia que la normativa propone tras la baja por maternidad ya no podrán acumularse en días completos, sino que deberán disfrutarse de forma parcial cada día. Así lo establece la reforma laboral, que elimina la posibilidad de poder acumular estas horas en un permiso de quince días.

Debido a razones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, creemos necesario volver a la legislación anterior a la reforma para poder acumular las horas de lactancia en caso de baja por maternidad, en días completos hasta un permiso de un máximo de quince días, pudiendo repartirse este permiso el padre y la madre.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Mixto, a instancia del Diputado Joan Tardà i Coma de Esquerra Republicana-Catalunya-Sí (ERC-RCat-CatSí) al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 25 abril de 2012.—**Joan Tardà i Coma**, Diputado.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

De supresión.

Párrafo octavo del capítulo V de la exposición de motivos

JUSTIFICACIÓN

Resulta desde todo punto de vista irracional que en un texto articulado se cuestione la valoración que se haya realizado en los tribunales de la jurisdicción social acerca de la razonabilidad de los despidos objetivos, y aún menos, que se cataloguen de juicios de oportunidad. La valoración de la razonabilidad ha sido, y debe ser, un elemento esencial de la tarea de los juzgados y tribunales del orden social, y por ello ha sido exigido reiteradamente por la legislación, y por la jurisprudencia y doctrina científica. La intachable labor profesional, a menudo bajo una gran carga de trabajo y más allá de lo que ordinariamente sería exigible, no siempre con reconocimiento, que realizan los jueces y magistrados del orden social, les atribuye, no solo la legitimidad del trascendente cargo que nuestra sociedad les ha encomendado, sino la legitimidad moral suficiente como para que no pueda ser catalogado de «oportunidad» sus valoraciones en las salas de lo social. Y no solo eso, sino que además, no puede desconectarse su labor con la esencia de los principios que regulan el derecho del trabajo, y especialmente, los principios inspiradores tanto del Estatuto de los Trabajadores como de la Ley de regulación del Orden Jurisdiccional Social, que esta exposición de motivos parece desconocer.

No solo por ello, sino porque además, el derecho del trabajo, por su propia esencia tuitiva, está llamado a cumplir con los postulados constitucionales de un estado de derecho, el juicio de razonabilidad no puede ser suprimido en la valoración de cualquiera de las medidas que se planteen.

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A los apartados uno y dos del artículo 1

De modificación.

Se modifican los apartados uno y dos del artículo 1, por el que se modifica el apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente modo

«Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aproba-

do por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente, sin que el ejercicio por parte de estas empresas privadas pueda desnaturalizar la esencia pública de los servicios de intermediación y siempre que dicho servicio no tenga costes ni directos ni indirectos para las personas beneficiarias de los servicios.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/ 1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, sin que el ejercicio por parte de estas empresas privadas pueda desnaturalizar la esencia pública de los servicios de intermediación y siempre que dicho servicio no tenga costes ni directos ni indirectos para las personas beneficiarias de los servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Se justifica la modificación propuesta en el hecho de que la participación privada en el ámbito de la intermediación laboral, aunque permitida ya por la regulación legal a partir de las reformas realizadas por el Partido Socialista en años anteriores, no ha perdido su esencia de servicio público, y ese elemento, junto con la gratuidad para las personas trabajadoras debe ser esencial en el planteamiento de la gestión de los servicios.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado dos del artículo 2

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el apartado dos del artículo 2, por el que se modifica el apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la transición juvenil tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, deberá garantizar una adecuada transición de los jóvenes al mercado de trabajo y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Mediante negociación colectiva, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, y en su defecto, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante negociación colectiva, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la transición juvenil, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la transición juvenil que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) Será requisito necesario que con carácter previo a la formalización del contrato para la transición juvenil, el trabajador haya obtenido, de los servicios públicos de empleo, una orientación laboral, en la que además de fijar sus objetivos profesionales, hayan sido determinadas sus competencias laborales actuales, que se tomarán como punto de partida para posteriores evaluaciones sobre su evolución formativa en el puesto de trabajo. Tanto la expedición de los certificados de orientación laboral, como las evaluaciones formativas, serán desarrollados por los servicios públicos de empleo en la forma que reglamentariamente se determine.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse las competencias transversales y específicas del puesto de trabajo para la posterior evaluación del progreso formativo del trabajador,

El progreso formativo será una responsabilidad compartida entre empresa y trabajador, respondiendo cada uno de ellos de sus obligaciones. En el caso de que la evaluación del progreso formativo sea desfavorable, se analizarán las causas para determinar las respectivas responsabilidades.

f) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 20 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, podrá acordarse la alternancia o concentración del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución de existir ésta.

Cuando el trabajador contratado para la transición juvenil no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto, fundamentalmente, completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

La formación teórica podrá llevarse a cabo en el propio centro de trabajo, y por el propio empresario, en los casos en que este acredite una cualificación oficial específica —sea académica o profesional— y reconocida por la administración competente, para el ejercicio de dicha profesión, de forma que le permita aportar un marco profesionalizado de conocimientos teóricos al trabajador. En dichos supuestos, será necesario establecer el contenido de formación teórica en un plan de formación específico que deberá ser supervisado por los servicios públicos de empleo en la forma que reglamentariamente se determine.

Cuando el trabajador contratado para la transición juvenil sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral. Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

g) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

h) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la transición juvenil será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

i) La retribución del trabajador contratado para la transición juvenil será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

j) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la transición juvenil comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

k) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

l) El contrato para la transición juvenil se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»

JUSTIFICACIÓN

Como se decía en la anterior enmienda, el desuso y desprestigio que caracteriza el contrato de formación hace que haya quedado estigmatizado en nuestro mercado de trabajo. En un mercado que pretende orientarse hacia la profesionalización, hacia el crecimiento de las personas trabajadoras en el mismo mediante la especialización, el perfeccionamiento, la formación continuada, para dotarnos de un modelo productivo donde el valor añadido es la característica esencial, resulta desde todo punto de vista necesario recuperar un contrato de aprendizaje en el que se garantice que el trabajador gozará de derechos en ese periodo, pero además, donde se perciba por las empresas los beneficios de dotarse de este tipo de trabajadores. Ese es el espíritu del contrato de trabajo para la transición juvenil.

Por un lado se propone flexibilizar la formación teórica, sin perjuicio de las medidas de control que se introducen mediante la participación activa de los servicios públicos de empleo. Además se introduce la posibilidad de realizar la formación teórica por el propio empresario siempre que se establezca un plan de formación y se tutele el mismo.

En el fondo pues, se trata de recuperar la ahora devaluada y desprestigiada figura del aprendiz, por razón de que los mecanismos son precarios y jurídicamente ineficaces, mediante la flexibilización, la dotación de mayores garantías para los aprendices, y mediante un tutelaje responsable de todo el proceso.

Y el cambio también, como ya se dijo, debe empezar por denominar de una forma más adecuada, para desestigmatizarlo y regenerar su crédito, a dicho contrato, además por dotarlo de una denominación que responda a su verdadero espíritu.

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 6, por el que se modifica el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. En los casos en que dicho trabajo se realice de forma preponderante con el uso de medios telemáticos y tecnologías de la información, se prestará especial atención a las peculiaridades específicas que se desprenden de dicho trabajo. A los efectos de este artículo, se considerará preponderante aquel trabajo que se realice, en un 20 por ciento o más del tiempo ordinario de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa.

2. El trabajo a distancia, como sistema de organización flexible y eficiente del trabajo para permitir una mejor armonización de las personas y una mejor organización del trabajo en las organizaciones, se regirá por los principios de voluntariedad, responsabilidad, compromiso mutuo, reversibilidad, no consolidación, mantenimiento de condiciones básicas. El trabajo a distancia, en atención a sus circunstancias, se constituye como un sistema de organización del trabajo y no como un derecho individual.

3. El trabajo a distancia se desplegará con las oportunas garantías para las personas trabajadoras, en orden a garantizar sus derechos, pero también, un ejercicio racional de sus deberes y obligaciones. Por ello, deberán establecerse garantías de movilidad en los días de presencialidad o no presencialidad, de dirección efectiva de sus tareas, el seguimiento adecuado con sistemas que respeten sus derechos fundamentales, pero que a la vez, aseguren una adecuada valoración de sus logros, unas adecuadas garantías en materia de seguridad y salud, acordes con este sistema de trabajo mediante informes de los Comités de Seguridad y Salud y de los servicios de prevención de las empresas. Además, deberán realizarse programas de formación e información específicos, con carácter previo y de forma periódica, a la implantación o desarrollo de cualquier sistema de trabajo a distancia, con independencia del tiempo en que se desarrolle fuera de las instalaciones de la empresa. Especialmente se garantizará además un sistema de valoración del trabajo realizado, en atención a las especiales circunstancias en que se desarrolla.

4. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo

se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo. En aquellos casos que se viniera realizando trabajo a distancia sin el correspondiente acuerdo escrito, será obligatoria la realización del acuerdo reflejado en este apartado.

5. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

6. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua y a su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

7. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo. Se prestará especial atención a los aspectos derivados de la prevención de riesgos psicosociales.

8. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

9. Aquellas empresas que por sus características puedan implantar sistemas de trabajo a distancia, fomentarán la realización de programas de trabajo a distancia temporales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de sus personas trabajadoras.

10. Las empresas que vengán realizando trabajo a distancia con sus trabajadores, constituirán comisiones de seguimiento con la representación de los trabajadores para una adecuada planificación y desarrollo del trabajo a distancia regulado en este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

La irrupción de los sistemas telemáticos y las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo ha facilitado la realización de trabajo en sistemas de asincronía de tiempo y no presencialidad, hasta el punto que muchos de nuestros trabajos son formalmente presenciales, pero materialmente virtuales. Esta realidad no puede ser obviada en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que se generan unas dinámicas de trabajo distintas a las tradicionales, en las que el factor tiempo y espacio eran determinantes. Por ello se hace necesario un planteamiento modernizador, con amplitud de miras, que fomente el reconocimiento y desarrollo ordenado y responsable de este nuevo paradigma del trabajo, que va a condicionar de forma importante las relaciones laborales en el futuro.

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma

(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado Dos del artículo 12

De supresión.

Se suprime el punto Dos del artículo 12, por el que se modifica el punto a) del apartado 1 del artículo 50 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente modo

JUSTIFICACIÓN

No puede abstraerse de la consideración de modificación sustancial abusiva el menoscabo a la formación profesional del trabajador, máxime cuando se formulan propuestas en esta reforma que abundan en la profesionalización de las personas trabajadoras. Es por ello que resultaría incoherente que se suprimiera ese menoscabo del punto a) del apartado Uno del artículo 50.

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma

(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De adición.

Se añade un nuevo punto Dos al artículo 14 —corriendo la numeración—, con el siguiente redactado:

«Dos. Se modifica el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 83. Unidades de negociación:

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, **teniendo prioridad la realización de convenios autonómicos.**

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las

reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. **Dichas reglas no podrán limitar la autonomía de negociación autonómica, que será la prevalente de acuerdo con lo previsto en el punto 1 anterior.**

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, **de conformidad con lo establecido en la presente Ley, respetando la prevalencia autonómica.**

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.”»

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De modificación.

Se modifica el punto Dos del artículo 14, quedando redactado del siguiente modo:

«Dos. El apartado 1 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 **o salvo que, de acuerdo en lo previsto en dicho artículo, sea suscrito un convenio colectivo de ámbito autonómico, dado su carácter de prevalente.**”»

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado Dos del artículo 18

De supresión.

Se suprime el apartado Dos del artículo 18, por el que se modifica el punto i) de apartado 1 del artículo 49 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

La autorización administrativa previa en los procedimientos de despidos colectivos se ha configurado en nuestras relaciones laborales como un instrumento indispensable para la concertación y la paz social en las situaciones de crisis. No solo eso sino que la experiencia nos demuestra que la mediación de la administración en procesos de extinción de contratos a gran escala, que a menudo, se convierten en cuestiones estratégicas para nuestra economía, ha revertido positivamente en dos aspectos. El primero, el que los procedimientos se cerraran con acuerdos entre las partes. El segundo, que determinadas decisiones fueran reconducidas mediante otras políticas económicas en beneficio de mantener el empleo. En unos momentos en que la competencia no es solo de mercado, sino de diplomacia económica, y cuando además, nuestra economía no se ha dotado de potentes centros de decisión que actúen como pool de atracción de inversiones, el sistema de autorizaciones administrativas se configura como indispensable.

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 20

De supresión.

Se suprime el artículo 20, por el que se modifican determinados artículos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

JUSTIFICACIÓN

Se suprimen en consonancia con las enmiendas anteriores relativas a determinados procedimientos colectivos y las competencias de la jurisdicción social para conocer de las mismas.

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado Cinco del artículo 23

De modificación.

Se modifica el apartado Cinco del artículo 23 del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por el que se modifica el artículo 124 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, quedando redactado del siguiente modo:

«Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que la medida no es proporcional, invocando el debido juicio de razonabilidad.

c) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubie-

ra finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para formular la demanda de carácter individual, se iniciará una vez finalizado el procedimiento de carácter colectivo.

6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la autoridad laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

8. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva, o cuando, aplicado el juicio de razonabilidad, la medida extintiva sea considerada no proporcionada con la situación real derivada de la causa invocada.

10. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 11 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

11. Será de aplicación a esta modalidad procesal la inversión de la carga de la prueba establecida en los artículos 105, puntos 1 y 2, de esta Ley.

12. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2, 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.”»

JUSTIFICACIÓN

Se justifica dicha enmienda, subsidiaria de algunas de las anteriores por dos motivos. Un primero, de carácter procesal básico, como es el garantizar que existirá una efectiva inversión de la carga de la prueba en el procedimiento, cuestión que procede de la tradición tuitiva del derecho del trabajo en los procesos de despido. Un segundo, y de carácter básico constitucional, y que se expresa en la necesaria valoración de la razonabilidad de las medidas propuestas por la empresa en el caso de extinciones colectivas de contratos.

ENMIENDA NÚM. 25

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado siete del artículo 23

De modificación.

Se modifica el apartado Siete del artículo 23, por el que se modifica el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, quedando redactado del siguiente modo:

«Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, que deberá realizarse necesariamente por escrito, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa, y también, haya quedado o no superado el juicio de razonabilidad de la medida impuesta por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al

abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, las que no hayan sido notificadas mediante escrito al efecto, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.»»

JUSTIFICACIÓN

Se justifica en idénticos términos que para la enmienda anterior.

ENMIENDA NÚM. 26

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional quinta

De modificación.

Se modifica la disposición adicional quinta, quedando del siguiente modo:

«Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o el organismo autonómico designado para ejercer sus funciones, además de desarrollar las funciones establecidas en este real decreto-ley, continuará realizando sus actividades, según lo establecido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-

ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como la transferencia de sus competencias, íntegramente, a las Comunidades Autónomas.»

JUSTIFICACIÓN

Se justifica en relación al propio redactado del artículo 82 del articulado, y al marco competencial, que además, debe ser ajustado para trasladar las competencias a las CCAA.

ENMIENDA NÚM. 27

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional sexta

De modificación.

Se modifica la disposición adicional sexta, quedando del siguiente modo:

«Disposición adicional sexta. Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Para el desarrollo de las funciones establecidas en este real decreto-ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o el organismo autónomo correspondiente, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.»

JUSTIFICACIÓN

Se justifica en relación al propio redactado del artículo 82 del articulado, y al marco competencial, que además, debe ser ajustado para trasladar las competencias a las CCAA.

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria segunda

De modificación.

Se modifica la disposición transitoria segunda, quedando del siguiente modo:

«Disposición transitoria segunda. Bonificaciones en contratos vigentes.

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

En especial, continuarán vigentes las bonificaciones establecidas para el año posterior a la reincorporación de la mujer trabajadora cuando haya suspendido su contrato de trabajo por maternidad, en cualquiera de sus supuestos, o por cuidado de familiares a su cargo. Se aplicará igual bonificación en los casos que el contrato haya sido suspendido, en los términos de compatibilización legalmente previstos, por el cónyuge.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta evidente que la bonificación establecida hasta la fecha debe seguir existiendo para fomentar las mejoras en materia de armonización de las personas, pero además, para fomentar mediante discriminación positiva, la desaparición de determinados estigmas acerca de la madre trabajadora.

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria quinta

De supresión.

Se suprime la disposición transitoria quinta.

JUSTIFICACIÓN

Se propone de acuerdo con las enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria novena

De supresión.

Se suprime la disposición transitoria novena.

JUSTIFICACIÓN

Se propone de acuerdo con las enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria décima

De supresión.

Se suprime la disposición transitoria décima.

JUSTIFICACIÓN

Se propone de acuerdo con las enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final novena

De supresión.

Se suprime la disposición final novena.

JUSTIFICACIÓN

Se propone de acuerdo con las enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final duodécima

De supresión.

Se suprime la disposición final duodécima.

JUSTIFICACIÓN

Por cuanto significa una invasión competencial al ejercicio efectivo de las competencias propias de las Comunidades Autónomas, se propone la supresión de dicha disposición.

ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado dos del artículo 2

De modificación.

Se modifica el apartado dos del artículo 2, quedando del siguiente modo:

El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de

formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

ENMIENDA NÚM. 35

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria novena

De modificación.

Se modifica la disposición transitoria novena, quedando del siguiente modo:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán prestarse servicios bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje por trabajadores que careciendo de cualificación profesional, sean menores de 30 años.

Se habilita al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, proceda a la evaluación y, en su caso, prórroga de esta medida.»

JUSTIFICACIÓN

Recuperar la naturaleza formativa del contrato, dando más peso a la parte formativa y estableciendo plazo para que dicha parte dé comienzo (4 meses). Impedir que esta modalidad contractual se utilice para trabajadores que exceden de los 25 años.

Eliminar la posibilidad de que desde los 16 a los 30 años pueda mantenerse a un trabajador con una sucesión de contratos formativos solo cambiándole la ocupación o actividad laboral.

ENMIENDA NÚM. 36

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado seis del artículo 2. Segundo párrafo del punto 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002

De modificación.

Se modifica el segundo párrafo del punto 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, modificada por el apartado seis del artículo 2, quedando del siguiente modo:

«La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta arbitrario e injustificado imponer la participación de los desempleados en estos programas y manifiestamente contrario a la naturaleza de la protección y prestación por desempleo.

ENMIENDA NÚM. 37

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4

De modificación.

Se modifica el artículo 4, quedando del siguiente modo:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a la creación de empleo estable.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 25 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a la creación de empleo estable que se regula en este artículo.

2. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de que el contrato se podrá extinguir durante el período de consolidación del empleo que a tal efecto se fije en la negociación colectiva sectorial, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, con arreglo a los siguientes requisitos:

a. La empresa podrá extinguir el contrato por falta de consolidación del empleo, una vez finalizado un período inicial de tres meses, o en su defecto, cuando transcurran sucesivamente otros tres meses, durante el período de consolidación anteriormente referido.

b. Mediante la negociación colectiva sectorial se podrán fijar las causas objetivas y cuantificables en las que se justifica la falta de consolidación del empleo. En su defecto, procederá cuando opere una reducción de ventas o ingresos de al menos el 10 % respecto del ejercicio anterior a la contratación, referido a la unidad productiva en la que preste servicios el trabajador.

c. La comunicación será motivada con traslado a los representantes de los trabajadores.

d. Cuando el contrato se extinga por esta causa, el trabajador tendrá derecho, en todo caso, al pago de una indemnización equivalente a cinco días de salario por cada trimestre de duración de la prestación.

e. La empresa no podrá volver a contratar a otro trabajador para prestar servicios en la misma unidad productiva, bajo esta modalidad contractual, hasta que no transcurra, al menos, un año desde la anterior contratación.

4. Cuando el contrato se extingue por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores

a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

a. En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.

b. Adicionalmente, en caso de contratar a una persona desempleada a la que los Servicios Públicos de Empleo hubieran calificado como pertenecientes a colectivos de especial prioridad para su contratación, por razón de sus dificultades de acceso a un empleo, o por su situación personal y familiar, de conformidad con los criterios que se establezcan reglamentariamente, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al porcentaje del IPREM que se determine, según el incide de prioridad de la contratación que corresponda a dicho trabajador.

Con independencia del incentivo fiscal anteriormente citado, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 de este artículo, no podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a la creación de empleo la empresa o grupo de empresas que, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo

por causas objetivas, hubiera procedido a un despido colectivo, o hubiera llevado a cabo despidos calificados como improcedentes. En estos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

En este caso, la empresa reintegrará la totalidad de los incentivos referidos, salvo que no se considere inculpada dicha obligación, en los términos establecidos anteriormente, en cuyo caso procederá el reintegro de los que proporcionalmente correspondan para cumplir el período de tres años.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de este contrato y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida a fin de determinar la prórroga o no de esta medida de apoyo a la creación de empleo estable. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.»

JUSTIFICACIÓN

Varios aspectos de la regulación de este nuevo contrato resultan de dudosa constitucionalidad, partiendo de una clara discriminación entre los trabajadores con derecho a prestación contributiva por desempleo y los que no la tienen, y entre las propias empresas en función del número de trabajadores que las mismas tengan contratados.

El periodo de prueba de un año, además de ser una aberración en su propia concepción, encubre el despido libre y gratuito durante ese periodo de tiempo: a pesar de denominarse indefinido se trata de un contrato que

fomenta la temporalidad pero sin las garantías de los contratos de duración determinada o temporales.

Son otro tipo de medidas las que se necesitan para apoyar a las pymes, En primer lugar entendiendo que son las empresas de menos de 25 trabajadores las que precisan un mayor impulso al igual que los trabajadores desempleados: todos necesitan encontrar un empleo.

Se pretende, por otra parte, fomentar la contratación indefinida dando una vez más, la oportunidad de convertir contratos temporales en indefinidos pero de forma limitada en el tiempo ya que de no ser así el efecto puede ser el contrario: contratación inicial teniporal para ser convertida después en indefinida.

Este contrato diseñado para pequeños empresarios gozaría además de incentivos o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5

De modificación.

Se modifica el artículo 5, quedando del siguiente modo:

«Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

Resulta un auténtico contrasentido permitir la realización de horas extraordinarias, además de las complementarias, en los contratos a tiempo parcial con el único requisito de no exceder el límite legal para ser considerado tiempo parcial. En la práctica ello conduce a desnaturalizar la esencia de esta forma de trabajo que afecta particularmente a las mujeres y jóvenes.

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al nuevo apartado dos al artículo 5

De adición.

Se añade un nuevo apartado dos al artículo 5 —pasando el actual a ser uno—, con el siguiente redactado:

«Se modifica la letra b) de la regla segunda del apartado de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que queda con la siguiente redacción:

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.»

JUSTIFICACIÓN

Es imprescindible introducir, al menos, una corrección del citado índice multiplicador que venga a facilitar las condiciones de acceso a las prestaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, paliando en parte la doble penalización que padecen en materia de protección social. El incremento del 0,25 del citado índice es, por otro lado, perfectamente asumible desde el punto de vista financiero.

ENMIENDA NÚM. 40

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 6, por el que se modifica el artículo 13 del Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo la forma de organización o realización del trabajo, mediante la cual la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante y regular fuera de los locales del empleador o de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, que además deberá ser proporcional con el objetivo por el cual se establezca.

Igualmente deberá ser supervisado mediante el sistema de información y consulta con los representantes de los trabajadores, que se determine en dicho convenio.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tendrá carácter voluntario y reversible para el trabajador, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Se tendrá en cuenta en todo caso el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, y debiendo en todo caso tenerse en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el trabajador gestionará su tiempo de trabajo.

Asimismo el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta, la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5. En relación a los gastos y costes que pueda provocar esta forma de organización del trabajo, se establece como principio general que durante el desarrollo del trabajo, este no suponga coste alguno para el traba-

jador en sus comunicaciones, así como en el desarrollo y la gestión de dicho trabajo, de tal forma que serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos al funcionamiento de los mismos. En relación a otro tipo de gastos de carácter domiciliario, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo individual, se establecerán quién debe correr con dichos gastos.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional.

Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o sus representantes unitarios o sindicales, de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Se debe mantener la regulación del contrato de trabajo a domicilio por cuanto es preciso evitar un vacío normativo para los supuestos en los que el trabajador desarrolle su trabajo en su domicilio sin que se requiera la utilización de tecnología.

Por otra parte, las modificaciones recogen el contenido del Acuerdo Marco Europeo en materia de Teletrabajo, firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales europeas el día 16 de julio de 2002, así como las consideraciones de la OIT en materia de organización del trabajo y las diferencias existentes entre el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y el propio teletrabajo. También tiene en cuenta la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de los teletrabajadores y la necesidad de desarrollo de los principios de igualdad de trato contenidos en el Ley Orgánica de Igualdad. En el desarrollo de esta forma de organización del trabajo es necesario proteger la intimidad del trabajador y desarrollarla a través de un sistema de trabajo, en el que, utilizando las nuevas tecnologías, sea compatible su vida privada, con la organización del trabajo, sin olvidar la voluntariedad a la hora de su adscripción al mismo.

ENMIENDA NÚM. 41**FIRMANTE:**

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 17

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 17, por el que se modifica el artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, quedando redactado del siguiente modo:

«Se modifica el artículo 15.5. del Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose un nuevo 15.5.bis, quedando redactado del siguiente modo:

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

5.bis. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijodiscontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido,

que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido o, cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

JUSTIFICACIÓN

La estabilidad en el empleo se consigue por dos mecanismos: incentivando la contratación indefinida y desincentivando la temporal, que necesariamente debe incluir la fijación de medidas que traten de evitar la realización de una contratación temporal injustificada.

Precisamente con la finalidad de eliminar los excesos y abusos que se producen, resultan fundamentales las medidas que tratan de combatir la temporalidad de larga duración estableciendo límites temporales máximos en caso de sucesión de contratos de duración determinada, tanto cuando es un trabajador el sujeto de los distintos contratos como si es el puesto de trabajo el que se va cubriendo con diferentes trabajadores a los que se les efectúa un contrato temporal.

ENMIENDA NÚM. 42**FIRMANTE:**

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 10

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 10 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 10. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional dentro del

grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.»

JUSTIFICACIÓN

La movilidad funcional constituye un instrumento de flexibilidad interna adecuado para la adaptación a los cambios que se pueden producir en las empresas, de forma negociada y con garantías. En este sentido, la información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores constituye elemento esencial imprescindible para garantizar la mejor consecución del fin buscado con la medida, sin que proceda la mera comunicación por el empresario de su decisión. Por otra parte, tratándose de la encomienda de funciones inferiores, es preciso mantener la exigencia de justificación por necesidades perentorias o imprevisibles.

El RDL aborda la regulación de la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales sin reconocer la capacidad ordenadora de la negociación colectiva, ni tampoco el papel de la autonomía individual, lo que supone un desbordamiento del poder unilateral del empresario.

En concreto, se admite la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales como una facultad discrecional del empresario, sin someterse a causas, requisitos legales, ni garantías colectivas o retributivas para el trabajador. En el apartado 4 del mismo artículo se alude al cambio de funciones distintas de las pactadas, pero solo cuando no esté incluido en los supuestos anteriores, es decir, que no sea dentro del grupo, por lo que es preciso fijar una regla sobre el alcance que tiene esta facultad empresarial, a fin de preservar la eficacia de los convenios y pactos, y unas garantías cuando la movilidad implique perjuicios retributivos para el trabajador.

ENMIENDA NÚM. 43

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 11

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 11 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 11. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totali-

dad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Tres. El apartado 5 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 21 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Sin perjuicio de dicha prioridad, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

JUSTIFICACIÓN

La movilidad geográfica es un buen mecanismo de flexibilidad interna siempre que se efectúe con garantías. Para ello es necesario una clara definición de las causas que justifican su adopción, impidiendo cualquier resquicio a la arbitrariedad empresarial; la presencia de una autoridad laboral que vele por el buen desarrollo de la medida y un pleno control por parte de los tribunales, sin merma del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 44

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 12

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 12, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivos y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que éstas designen a los miem-

bros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. Las condiciones establecidas en convenio o pacto colectivo, negociado por los sujetos legitimados de conformidad con el título III de esta ley, solo podrán modificarse por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores. Dicho acuerdo solo podrá ser impugnado cuando incurra en dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

JUSTIFICACIÓN

La modificación de las condiciones sustanciales, es decir, de la esencia misma del contrato, debe llevarse a cabo con todas las salvaguardas.

De entrada, no puede sustentarse en cualquier causa, la medida es lo suficientemente importante como para exigir la concurrencia de razones de entidad.

Las causas no pueden carecer de concreción como hace el artículo 41.1 que no describe cómo afectan a la competitividad, productividad u organización empresarial, lo que supone dejar, en la práctica, que la decisión empresarial opere en el ámbito de la discrecionalidad. En este caso, las causas deben estar definidas en términos tales que impliquen una mejora de la competitividad de la empresa, y se justifiquen según la debida proporcionalidad con los perjuicios generados a los trabajadores, además de reconocer el espacio a la negociación colectiva para fijar criterios objetivados y cuantificables.

La cuantía salarial, cuando está fijada en pacto o acuerdo de empresa, o en contrato de trabajo, no puede ser objeto de modificación unilateral por el empresario, pues implica atribuirle a una de las partes la determinación de un elemento esencial del contrato. Para ello están los mecanismos de revisión salarial a nivel colectivo, que son los únicos que permiten imponer una rebaja salarial en contra de la voluntad del trabajador.

No es posible dejar la voluntad unilateral del empresario para modificar las condiciones fijadas en pactos o acuerdos de empresa, cuando los mismos son expresión de la negociación colectiva, y han sido suscritos por los sujetos que tienen legitimación para la negociación colectiva de eficacia general. El nombre de pacto o acuerdo, frente al nombre de convenio, no puede acarrear nada menos que la capacidad del empresario para apartarse de sus obligaciones asumidas, cuando lo decisivo es si el acuerdo está amparado por el derecho a la negociación colectiva, y cumple los requisitos para que tenga la eficacia que garantiza el Título III ET. Lo contrario supone la lesión del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 13, que modifica el artículo 47.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De adición.

Se añade en el artículo 13 un nuevo párrafo después del primer párrafo del artículo 47.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«La autoridad laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de incorporar el papel de la autoridad laboral ya propuesto en los despidos colectivos para la suspensión de contratos.

El sistema del RDL ha prescindido de la autorización administrativa, salvo en los casos de fuerza mayor.

La regulación del artículo 47 ET incurre en el error técnico de omitir cualquier alusión a la caracterización de las causas que justifican. En este punto, la redacción anterior al ET aludía a que de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. Esto tiene la lógica que las situaciones estructurales son las que generan medidas extintivas.

De forma supletoria, para no aceptarse la autorización administrativa en los expedientes de suspensión de contrato o reducción de jornada, se propone una enmienda de adición, de un nuevo párrafo tras el párrafo cuarto del artículo 47 del ET, que quedará redactado de la siguiente forma:

No obstante, sin perjuicio de las acciones de los representantes de los trabajadores o de los propios trabajadores afectados, la autoridad laboral podrá impugnar la decisión extintiva ante la Jurisdicción Social, por la modalidad procesal correspondiente de efectos colectivos, de conformidad con el artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social, con los efectos que se contemplan en dicha norma. Igualmente podrá interesar judicialmente la suspensión de la eficacia de la decisión empresarial, cuando concurren las circunstancias de grave perjuicio para los trabajadores o los intereses públicos.

Cabe recordar la función asignada a dicha intervención y, en todo caso, la necesidad de reconocer legitimación a la Administración para impugnar las decisiones empresariales que considere injustificadas, así

como el papel moderador, mediador y asesor que puede desempeñar.

Es preciso llevar a cabo el reconocimiento, en todo caso, de la legitimación de la Administración para impugnar la decisión empresarial, dado el interés público, por cuestiones tanto de forma como por considerar injustificados los ceses, y con posibilidad de solicitar cautelarmente en sede judicial efectos suspensivos a los despidos.

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto uno

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto uno del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias. Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, ésta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

JUSTIFICACIÓN

El artículo 37.1 de la Constitución española garantiza el derecho a la negociación laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. En consecuencia debe ser modificado el artículo 82 para garantizar que la inaplicación de los convenios debe realizarse en los términos, supuestos y con el procedimiento en ellos previsto, y en defecto de previsión solo será posible la inaplicación por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, con la intervención de no ser posible el mismo, de las comisiones paritarias del convenio cuya inaplicación se pretende. Asimismo se contemplan, en aras a la flexiguridad en las empresas, vías para resolver los conflictos en los procesos de negociación a través de los sistemas negociados de solución de conflictos que sean de aplicación (estatales, autonómicos, sectoriales o de empresa).

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto dos

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto dos del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Dos. El apartado 1 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.»

JUSTIFICACIÓN

Ya en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010-2012, de 9 de febrero de 2010, las organizaciones empresariales y sindicales reafirmaron que la negociación colectiva es el espacio natural para abordar, entre otras materias, la definición de los mecanismos de articulación de la negociación colectiva, lo que se volvió a reiterar en el Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la

negociación colectiva incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), de 2 de febrero de 2011, suscrito por las referidas organizaciones y el Gobierno de la Nación.

En el Documento de 10 de enero sobre Diálogo Social Bipartito entre el 9 de noviembre de 2011 y el 10 de enero de 2012, se incluía la estructura de la negociación colectiva, como materia que por su propia naturaleza corresponde fundamentalmente a los interlocutores sociales.

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 25 de enero de 2012, recientemente firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en su capítulo I incluye las previsiones acordadas en materia de estructura de la negociación colectiva, en el que se ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de la articulación y vertebración de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, y ello en aplicación del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho papel vertebrador no puede quedar en entredicho por la regulación contenida en el artículo 84. El artículo 83, que reconoce capacidad ordenadora de la estructura de la negociación colectiva a los acuerdos intersectoriales y a los convenios y acuerdos de ámbito estatal y de comunidad autónoma, no puede quedar vacío de contenido por unas previsiones legales que conviertan en papel mojado la previsión reconocida en el artículo 83, por tanto el artículo 84 debe modificarse adaptando sus previsiones a las contenidas en el artículo 83.

Por otra parte la imposición de reglas de negociación colectiva sin acuerdo de los agentes sociales está abocada al fracaso.

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto tres

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto tres del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Tres. Se elimina el apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de

24 de marzo, y se reenumeran sus apartados 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2 y 3.»

JUSTIFICACIÓN

Ya en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2010-2012, de 9 de febrero de 2010, las organizaciones empresariales y sindicales reafirmaron que la negociación colectiva es el espacio natural para abordar, entre otras materias, la definición de los mecanismos de articulación de la negociación colectiva, lo que se volvió a reiterar en el Acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), de 2 de febrero de 2011, suscrito por las referidas organizaciones y el Gobierno de la Nación.

En el Documento de 10 de enero sobre Diálogo Social Bipartito entre el 9 de noviembre de 2011 y el 10 de enero de 2012, se incluía la estructura de la negociación colectiva, como materia que por su propia naturaleza corresponde fundamentalmente a los interlocutores sociales.

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 25 de enero de 2012, recientemente firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en su capítulo I incluye las previsiones acordadas en materia de estructura de la negociación colectiva, en el que se ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de la articulación y vertebración de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, y ello en aplicación del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho papel vertebrador no puede quedar en entredicho por la regulación contenida en el artículo 84. El artículo 83, que reconoce capacidad ordenadora de la estructura de la negociación colectiva a los acuerdos intersectoriales y a los convenios y acuerdos de ámbito estatal y de comunidad autónoma, no puede quedar vacío de contenido por unas previsiones legales que conviertan en papel mojado la previsión reconocida en el artículo 83, por tanto el artículo 84 debe modificarse adaptando sus previsiones a las contenidas en el artículo 83.

Por otra parte la imposición de reglas de negociación colectiva sin acuerdo de los agentes sociales está abocada al fracaso.

ENMIENDA NÚM. 49**FIRMANTE:**

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto cuatro

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto cuatro del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, que salvo pacto en contrario será de tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia.

3.º La aprobación de propuestas de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, remitirá la propuesta correspondiente a la comisión negociadora del convenio.

4.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3, respectivamente.

5.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.”»

JUSTIFICACIÓN

A fin de agilizar los procesos negociadores de renovación de los convenios vencidos, se considera la conveniencia de incentivar la denuncia de los convenios con plazo suficiente para iniciar la negociación antes de finalizar la vigencia pactada, por lo que a falta de otra previsión en los convenios, se establece un plazo legal de tres meses.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos deben desempeñar una función esencial no solo en la administración de los convenios, sino también en cualquier conflicto derivado de los mismos, así como en su adaptación o modificación, por lo que el artículo 85 debe ser modificado para dotar de mayor contenido a las comisiones paritarias y reconocer en la norma el papel que las mismas han de tener en cuantos conflictos tengan su origen en los convenios colectivos.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

ENMIENDA NÚM. 50**FIRMANTE:**

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto seis

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto seis del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Seis. El apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso o se dicte laudo arbitral en los términos señalados en el párrafo siguiente, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido, en su caso, el sometimiento a arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes.

Transcurridos dos años desde el inicio de las negociaciones para la renovación del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, las partes podrán instar el cambio de unidad de negociación, para la aplicación, en su caso, del convenio colectivo de ámbito superior. A tal fin, a falta de acuerdo en la empresa, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que se pretende aplicar, o en su defecto, a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, a fin de determinar la adaptación, el mantenimiento o la sustitución de las condiciones laborales que viniera regulando el convenio prorrogado hasta ese momento.”»

JUSTIFICACIÓN

Garantizar por ley el mantenimiento de la vigencia de los convenios colectivos en tanto no se alcance nuevo acuerdo en los procesos negociadores, es una necesidad para evitar la individualización de las relaciones laborales y la pérdida de derechos colectivos que la individualización acarrea.

Por otra parte la pérdida de la ultraactividad menoscaba la efectividad de la acción sindical que los sindicatos desarrollan a través de la negociación colectiva, y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, en tanto que la norma no asegura la continuidad de su vigencia hasta que un nuevo convenio sustituya al anterior. Para evitar dichos efectos perversos es necesario recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos.

Por otra parte hay que potenciar el desbloqueo de la renovación de los convenios colectivos a través de los sistemas de solución de conflictos establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, debiendo dejar claro que corresponderá a dichos acuerdos, y no a la norma legal, determinar si el arbitraje es o no obligatorio.

Se trata de que el vencimiento de un plazo de negociación permita poner en marcha un proceso de cambio de unidad de negociación, que hoy no tiene plazo establecido y que los tribunales manejan criterios muy dispares, sobre todo cuando las posturas de los negociadores descartan un acuerdo inminente y uno de ellos ha abandonado la mesa negociadora por considerar agotada la negociación. Dos años puede ser un plazo objetivo y razonable, y solo habilita a una de las partes para pedir la aplicación de otro convenio. Pero como eso no resuelve las condiciones laborales aplicables a los trabajadores, se acoge la misma solución que en caso de sucesión de empresas, como es habilitar a las partes para que adopten un acuerdo de integración, y en su defecto, los mecanismos de solución de conflictos para resolver esa materia. Nunca se acepta el vacío de regulación ni la sustitución automática de los derechos regulados en el anterior convenio colectivo, aunque esté prorrogado.

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14. Punto siete

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto siete del artículo 14, que queda redactado del siguiente modo:

«Siete. El apartado 2 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, salvo que otro plazo se

hubiera establecido en el convenio denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto por acuerdo entre las partes, se podrán fijar plazos máximos de duración de la negociación.”»

JUSTIFICACIÓN

A efectos de desbloquear los procesos de renovación de convenios colectivos es conveniente fijar en el artículo 89, en el que se regula la tramitación de los convenios colectivos, los plazos máximos de negociación a los que se hace referencia en el artículo 86.3 párrafo segundo, para el sometimiento al ASAC y demás sistemas de solución de conflictos.

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria cuarta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores para recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, debe derogarse la disposición transitoria cuarta en la que se contempla la pérdida de ultraactividad de los convenios denunciados antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012 en el plazo de dos años.

ENMIENDA NÚM. 53

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional quinta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo las atribuciones que se otorgan a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en materia de inaplicación de los convenios colectivos, se ha de derogar la disposición adicional quinta.

ENMIENDA NÚM. 54

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional sexta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo las atribuciones que se otorgan a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en materia de inaplicación de los convenios colectivos, se ha de derogar la disposición adicional sexta.

ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Punto Tres

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el punto Siete del artículo 18, que queda redactado del siguiente modo:

«Tres. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

Afecte a la empresa en su conjunto o, en su caso, al grupo de empresas en el que aquélla estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.

Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.

Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.

Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.”»

JUSTIFICACIÓN

El principal efecto práctico de la Reforma se concreta en legalizar precisamente las extinciones que hasta ahora eran resultado de la mera discrecionalidad empresarial, sin una justificación objetiva que impusiera el despido como medida necesaria para mantener la viabilidad de la empresa. Ello se hace modificando profundamente el despido colectivo y el despido objetivo.

Se amplía la causa para el despido justificado, incluyendo la mera reducción de ventas o de facturación de la empresa en un tiempo inferior a un ejercicio económico, al exigir exclusivamente la reducción de ventas o ingresos durante nueve meses, lo que nada tiene que ver con la existencia de pérdidas. Además se elimina la necesidad empresarial de justificar que el despido es una medida necesaria para garantizar el buen funcionamiento de la empresa, y se configura la decisión de despedir como una materia ajena al control judicial.

Y sobre todo, se elimina la principal garantía de que la decisión empresarial está justificada en datos objetivos, como es la necesaria autorización administrativa, tanto para despedir como para suspender los contratos o reducir la jornada de los trabajadores. Con la reforma la empresa no tiene que tener ningún tipo de autorización, con independencia del número de trabajadores aceptados por un despido colectivo. Además, los motivos para despedir y los motivos para suspender los contratos o para dejar de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, son declarados prácticamente equivalentes, pues el despido solo exige reducción de ingresos o ventas durante un trimestre más, de modo que corresponde a la empresa, en exclusiva, elegir entre una medida meramente temporal, o bien proceder al despido de los trabajadores.

Este mecanismo extintivo solo genera para los trabajadores el abono de una indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo, y esto es importante, de 12 mensualidades, de tal forma que se abre la posibilidad generalizada de que en la pequeña, mediana y sobre todo en la gran empresa, se proceda a despidos masivos, sin control administrativo, y sin tampoco un control judicial efectivo, en los cuales la empresa únicamente asuma el abono de la indemnización indicada.

Es por ello que resulta preciso incorporar las garantías que vienen constituyendo la base de la posición

sindical recogida en la Iniciativa Legislativa Popular, y que, en esencia, tiene estos objetivos:

1. Es preciso configurar la «causa» del despido como una verdadera causa, y no como un mero subterfugio en el nomen iuris, cuando en realidad solo opera como una condición para el cese, pero sin vinculación causal con el despido.

2. El despido solo puede estar justificado si es una medida necesaria para superar la situación de la empresa y garantizar su viabilidad. Por ello, se ha de exigir que el restablecimiento de la situación de la empresa no se puede conseguir con medidas de flexibilidad interna, suspensión de contratos, reducción de jornada, descuelgue del convenio, modificación de condiciones de trabajo. Con ello se garantiza que el despido sea el último recurso para afrontar la crisis de la empresa.

3. Es preciso configurar el hecho determinante del despido como una circunstancia de suficiente entidad que justifica la extinción de los contratos, y no meros hechos económicos absolutamente inidóneos o irrelevantes para dicho cese.

4. Las causas económicas se tienen que definir a partir de una situación económica negativa objetivada en pérdidas estructurales de suficiente entidad que afectan a la viabilidad de la empresa. Y las causas técnicas, organizativas y productivas a partir de deficiencias en la organización, base tecnológica o en la demanda productiva de la empresa, que imponen la amortización de puestos de trabajo de forma definitiva para preservar su viabilidad.

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Punto Tres

De adición.

Se añade en el artículo 18 un nuevo párrafo, que será el primero, en el artículo 51.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la

autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.»

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Punto Tres

De adición.

Se añade en el artículo 18.Tres un nuevo párrafo, que será el primero, quedando el actual texto como último párrafo, en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«4. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresa-

rial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.»

JUSTIFICACIÓN

Es preciso asegurar la intervención de la Administración, para preservar los intereses públicos, dar seguridad jurídica a la decisión empresarial, y eliminar la litigiosidad.

Es por ello que se ha de partir de mantener la necesaria autorización administrativa, y dotándola de contenido efectivo, como son:

Incorporando en la actuación de la Autoridad Laboral una función mediadora, moderadora y de composición de intereses entre las partes, en coordinación, además, con los sistemas de solución de conflictos.

Dotando en la actuación de la Autoridad Laboral de apoyo técnico efectivo a las partes en el período de consultas para resolver el conflicto.

ENMIENDA NÚM. 58

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional segunda

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, la disposición adicional segunda, que queda redactada del siguiente modo:

«En caso de Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, las medidas de ordenación de las necesidades de personal se efectuarán de conformidad con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se apruebe, previa negociación con los representantes del personal afectado, valorando las necesidades conjuntas de personal, las posibilidades de recualificación, recolocación del personal, medidas de movilidad dentro de la misma u otras Administraciones,

dentro de un Plan de Viabilidad y Sostenibilidad Económico-Financiera que habrá de aprobar la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente. En todo caso, dicha regulación será sometida a negociación en la Mesa General Conjunta de las Administraciones Públicas.

En caso de ser necesaria la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada, se efectuará en los mismos términos y supuestos que los establecidos para el conjunto de empleados públicos, y garantizarán la adecuada protección de personal afectado durante el tiempo de suspensión de su relación de servicio o reducción de jornada.»

JUSTIFICACIÓN

Las medidas de flexibilidad casi total del despido se complementa en la nueva regulación, extendiendo a las Administraciones Públicas, y al conjunto del sector público la posibilidad de utilizar dicho mecanismo extintivo para despedir al conjunto de los trabajadores fijos, es decir, los que han accedido al empleo público mediante los mecanismos de oposición o concurso-oposición, ante la mera existencia de dificultades financieras de la administración o entidad de la que dependen. Y se anuncia una nueva regulación de redimensionamiento del sector público, en la que cabe incluir medidas del mismo calado respecto del personal funcionario de carrera.

En primer lugar, no es aceptable que las causas para el despido se identifiquen con la mera insuficiencia presupuestaria sobrevenida, que hace recaer sobre el personal laboral fijo la mala gestión del sistema de ingresos y gastos públicos, máxime cuando no se contemplan, como regla general, medidas suspensivas.

La regulación contenida en el RDL es particularmente aberrante, cuando ofrece a las Administraciones y entidades públicas el despido del personal laboral fijo para afrontar los problemas de desviaciones presupuestarias, e impide, al propio tiempo, la utilización de los mecanismos temporales de reducción de jornada o suspensión de contratos, cuando precisamente los problemas de insuficiencia presupuestaria presenta, en su propia naturaleza, una dimensión temporal.

Además, no es aceptable que los meros objetivos políticos, o peor aun, la imprevisión a la hora de diseñar las previsiones presupuestarias, coloquen al personal de las Administraciones y entidades públicas en reos que han de soportar, con la pérdida de su empleo público, el restablecimiento de dichas previsiones financieras.

Sólo cabe plantear una mínima racionalidad en caso de Administraciones y entidades del sector público, en primer lugar, una planificación de su viabilidad económico-financiera, con los adecuados controles públicos y la necesaria interlocución sindical. Y en segundo lugar una valoración global de las necesidades de personal de la entidad, a través de los mecanismos que ofrece la

legislación del empleo público, como es la elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que parta del análisis global de las necesidades de personal y de las medidas de recolocación.

En todo caso, se descartan medidas extintivas, en tanto que hay que priorizar mecanismos de flexibilidad.

Debe tomarse en consideración que a la enmienda de sustitución debe acompañarse una previsión acerca del carácter de norma básica que debe tener la regulación que se propone, al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución.

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional tercera

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

En caso de administraciones y entidades de derecho público, se excluye en el RDL la utilización de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, salvo que se financien mayoritariamente mediante contrapartidas a las operaciones que realicen. Es cierto que ello debe exigir una valoración global de las necesidades de personal de la entidad, pero no cabe descartar las medidas suspensivas, sobre todo con acuerdo con la representación de los trabajadores, ya que en caso contrario, se introduce un mecanismo de enorme rigidez que obliga a la extinción de los contratos por causas coyunturales.

ENMIENDA NÚM. 60

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Puntos siete y ocho

De sustitución.

Se sustituyen, íntegramente, los Puntos Siete y Ocho del artículo 18, que quedan redactados del siguiente modo:

«Siete. El apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.»

JUSTIFICACIÓN

El RDL lleva a cabo, por una parte, la supresión de los salarios de tramitación, y la rebaja de la indemnización por despido injustificado, que son dos factores que flexibilizan y abaratan el despido sin causa, sin motivación ni justificación legal alguna. Es el mecanismo de la flexibilidad basada en la mera discrecionalidad empresarial para despedir. Cabe destacar que es una medida que afecta, sobre todo, al conjunto de trabajadores fijos que actualmente vienen prestando servicios y mantienen una relación laboral en vigor, y en modo alguno es una medida que solo comprenda a los nuevos contratos. A estos trabajadores, no solo se les suprime el abono de salarios de tramitación, lo que ya hizo el «decretazo» del año 2002 y fue declarado inconstitu-

cional por no ser susceptible de tratamiento en un Real Decreto-ley, sino que además se les congela para el futuro el importe de la indemnización por despido improcedente, de modo que si ya han prestado servicios durante más de 16 años, ya no generan derechos económicos a efectos de despido improcedente o sin causa.

En relación con la cuantía de la indemnización por despido improcedente, se trata de compensar adecuadamente la pérdida de la ocupación. El modelo objetivo diseñado por la legislación española solo se corrige cuando concurren otros daños derivados de la lesión de derechos fundamentales y el trabajador ejercite la acción resolutoria.

Es cierto que no contempla revisiones a la baja de la cuantía general cuando se puedan descartar daños al trabajador de forma objetivada, como sería su inclusión en un programa de recolocación hasta su jubilación, pero serían supuestos excepcionales.

Y en relación con el necesario restablecimiento de los salarios de tramitación, no es aceptable que la demora judicial en obtener una resolución que declare ilegal la decisión empresarial suponga trasladar el coste procesal al trabajador, ni directamente, ni mediante su asunción por el sistema de protección por desempleo, que exige financiación pública y consume períodos de prestación.

Un fortalecimiento de los mecanismos de mediación o solución extraprocésal, y una modalidad procesal que permita depurar los casos complejos y los que pueden ser resueltos en un juicio rápido eliminaría dicho coste.

ENMIENDA NÚM. 61

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria quinta

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, la Disposición Transitoria Quinta, que queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la

redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma se regirán, a todos los efectos para fijar el importe de la indemnización y la cuantía de los salarios de tramitación, por lo establecido en la legislación anterior.»

JUSTIFICACIÓN

En todo caso y de forma subsidiaria, es particularmente inaceptable que una eventual rebaja de la indemnización por despido y la supresión de los salarios de tramitación afecte a los trabajadores que han sido contratados y vienen prestando servicios con anterioridad al RDL, pues frente a lo afirmado por la norma, no es cierto que se respeten las situaciones anteriores. Por ello se impone preservar que los contratos anteriores se regirán, en todo caso, por la legislación anterior, a todos los efectos de calcular el importe de la indemnización por despido y los salarios de tramitación.

Con ello se asegura que el nuevo modelo solo afecte a los nuevos contratos, evitando afectar a relaciones laborales anteriores.

ENMIENDA NÚM. 62

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18. Punto cinco

De sustitución

Se sustituye, íntegramente, el Punto Cinco del artículo 18, que queda redactado del siguiente modo:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en el intervalo de dos meses consecutivos, o el 25 por 100 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 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

ENMIENDA NÚM. 63**FIRMANTE:****Joan Tardà i Coma****(Grupo Parlamentario Mixto)**

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, permisos, licencias, excedencias, vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

JUSTIFICACIÓN

En la regulación anterior del ET, ya existe una enorme desprotección de los trabajadores afectados por procesos de IT por contingencias comunes, a los que, con la burda excusa de controlar las bajas injustificadas, se posibilita su despido con tan solo 8 ó 9 días de baja en un período de dos meses. Es indiferente que las bajas estén totalmente justificadas, pues solo se han de computar las que tienen una duración superior a 20 días. Si bien la doctrina del Tribunal Supremo ha descartado que se puedan computar conjuntamente el período de baja aunque sea una recaída de un baja anterior, lo que solo hace facilitar aún más el despido de los trabajadores que sin una recuperación completa se reincorporan a su trabajo.

Es un sistema inaceptable y la reforma que hace el RDL solo acentúa los defectos de nuestra legislación, pues rebaja los requisitos para el cese, al eliminar el índice de absentismo colectivo.

Se debe eliminar que el absentismo opere como una vía de despido de los trabajadores afectados por procesos de IT ajenos a las contingencias profesionales.

Sólo deben computar las ausencias en las que existe una obligación de asistencia al trabajo, y no obstante, el trabajador incumple dicha obligación sin causa justificada que la empresa tenga que soportar por no estar amparada en un derecho laboral, ni derivar de riesgos de la gestión empresarial, a modo de caso fortuito para el trabajador. Nunca opera en casos de contrato suspendido, como bajas por IT, causas objetivas de suspensión a instancia del empresario, o ejercicio de permisos, licencias, excedencias u otra situación similar.

Ha de determinar una mayor onerosidad para la empresa en el cumplimiento del contrato de trabajo, hasta el punto de poder justificar una medida extintiva. Tomará en cuenta la antigüedad del trabajador y el número de ausencias en períodos de referencia.

A la disposición final primera

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, la disposición final primera, que queda redactada del siguiente modo:

«1. El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24, de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.”»

JUSTIFICACIÓN

El retroceso que el Real Decreto-ley supone respecto a los derechos sobre igualdad y conciliación de la

vida familiar y personal con la laboral carecen de toda justificación, además de ir en una dirección contraria a la marcada por la normativa y jurisprudencia comunitaria.

Al artículo 1

De sustitución.

Se sustituye, íntegramente, el artículo 1, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno.—El Gobierno, en cumplimiento de la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y del artículo 6, apartado dos, “Fines del Sistema Nacional de Empleo”, promoverá de forma paulatina el incremento de los medios materiales y humanos, con el objeto de adecuar las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo a las necesidades reales del número de demandantes de empleo inscritos, con el fin de garantizar una atención eficaz a empresarios y trabajadores, así como para cumplir con el objetivo de incrementar los niveles de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

Dos.—Las Empresas de Trabajo Temporal, que firmen convenios de Colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, no podrán obligar a los desempleados a aceptar ofertas que sean objeto de la actividad fundamental de las Empresas de Trabajo Temporal, como son las ofertas de puesta a disposición de otra empresa usuaria, limitando por lo tanto su actividad como agencia de colocación a ofertas distintas de la actividad de la E'TT.

Tres.—El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la denegación de la solicitud por silencio administrativo.”»

JUSTIFICACIÓN

La reforma laboral debilita los servicios públicos de empleo, al autorizar a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

En el Capítulo I, «Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores», se obvia, de forma deliberada, cualquier cuestión relacionada con la potenciación y modernización de los Servicios Públicos de Empleo, en el sentido de dotarlos de más y mejores medios tanto tecnológicos como de plantilla, adecuándolos de forma suficiente para atender el volumen cada vez más insoportable de trabajadores en situación de desempleo.

Por el contrario, se hace un ataque feroz sobre la ineficacia de los Servicios Públicos de Empleo en materia de intermediación. Da a entender que el Gobierno no tiene ninguna responsabilidad en el funcionamiento de los servicios públicos y, por lo tanto, no existe obligación de mejorar y dotar suficientemente los medios como las plantillas para ofrecer un servicio de calidad.

La realidad es que la Reforma Laboral, en lo que se refiere a la intermediación laboral, con la autorización a que las Empresas de Trabajo Temporal actúen como Agencias de Colocación, es un verdadero torpedo en la línea de flotación de los Servicios Públicos de Empleo que, sin mejorar sus estructuras, va a quedar relegado a gestionar unas ofertas de empleo absolutamente marginales, con unos niveles de cualificación y condiciones contractuales bajas, es decir, que a los Servicios Públicos de Empleo van a llegar las ofertas de trabajo que no quieran el resto de agentes autorizados para la intermediación laboral.

Por otra parte, la actual legislación deja muchas lagunas legales en cuanto a que no especifica qué tipo de obligaciones existen entre la empresa temporal agencia de colocación y los desempleados, pues hoy el inscribirse en una determinada empresa temporal para búsqueda de empleo tiene un carácter absolutamente voluntario por parte del trabajador, ya que son ofertas de trabajo de puesta a disposición con unas condiciones muy específicas.

Son numerosas las dudas que se plantean, como qué pasará si la ETT oferta un puesto de trabajo de este tipo y el trabajador se niega; si está obligado a aceptar contratos específicos de una ETT; si en caso de negarse siendo perceptor de prestaciones por desempleo, podría ser sancionado; cómo se va a discriminar lo que son ofertas de puesta a disposición de otro tipo de ofertas.

Proponemos que, en cualquier caso y antes de tomar este tipo de medidas, se potencien de forma suficiente los Servicios Públicos de Empleo, atendiendo a lo que dice la Ley de Empleo en su artículo 6, apartado 2, que textualmente señala que entre los fines del Sistema Nacional de Empleo «está el de ofrecer un servicio público de empleo eficaz y gratuito para trabajadores y empresarios, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo sobre la base de una atención eficaz y de calidad con vistas a incrementar progresivamente

las tasas de intermediación laboral», por lo tanto es necesario incrementar con medios personales y materiales a los Servicios Públicos de Empleo, para mejorar tanto la captación de ofertas como la atención al número cada vez más insoportable de trabajadores en situación de desempleo.

El número de demandantes de empleo, desde el comienzo de la crisis, inscritos en las oficinas de empleo es más del doble y sin embargo las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo se han reforzado con apenas 1.500 orientadores, pero teniendo en cuenta la falta de reposición de vacantes, esta cantidad es aún menor.

ENMIENDA NÚM. 64

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final undécima

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La Reforma Laboral suprime al colectivo de personas con discapacidad como colectivo prioritario. Entendemos que este colectivo por sus características es uno de los de más difícil inserción en el mercado de trabajo y por lo tanto es necesario que se recupere tal como figura en el punto 5, apartado 6, de la Estrategia Española de Empleo.

ENMIENDA NÚM. 65

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final duodécima

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

En la Reforma Laboral, se suprime cualquier capacidad de las Comunidades Autónomas para adecuar los distintos programas a las necesidades de cada territorio.

En la legislación anterior, al menos, se enumeraba qué parte de cada uno de los programas de empleo tenían el carácter de medidas estatales y cuáles se

podían utilizar por las Comunidades de manera más autónoma. Con esta disposición final duodécima, se suprime cualquier posibilidad de que las Comunidades adecuen estos programas a sus necesidades específicas.

ENMIENDA NÚM. 66

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2. Punto tres. Artículo 23.3

De modificación.

Se modifica el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 2, de marzo, del punto tres del artículo 2, que queda redactado del siguiente modo:

«3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, respetando en todo caso lo dispuesto en la negociación colectiva.»

JUSTIFICACIÓN

Si realmente se quiere hacer efectivo el derecho a la formación, este derecho no solo debe estar ligado al puesto de trabajo, es necesario que su aplicación y desarrollo esté relacionado con la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores.

Por otro lado, su concreción ha de respetar lo dispuesto en la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 67

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6. Artículo 13.3

De modificación.

Se modifica el segundo párrafo del artículo 13.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado-

res, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del artículo 6, que queda redactado del siguiente modo:

«El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.»

JUSTIFICACIÓN

Se sustituye formación profesional continua por formación profesional ha de ser la misma que ya está reflejada en el Subsistema.

ENMIENDA NÚM. 68

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2. Punto cinco

De modificación.

Se modifica el punto cinco del artículo 2, que queda redactado del siguiente modo:

«Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

“10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se dispondrá de un documento individualizado acreditativo de competencias profesionales que incluya las acciones de orientación y las acciones formativas realizadas por cada trabajador a lo largo de la vida, en especial aquellas relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con independencia de la modalidad o el lugar donde las haya realizado.”»

ENMIENDA NÚM. 69

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Se modifica la disposición adicional segunda, que queda redactada del siguiente modo:

«El Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico, desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Esta cuenta ha de reflejar toda la formación esté o no relacionada con el Catálogo. Además creemos que se han de incluir también las acciones de orientación.

Por otro lado, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han de ser consultadas.

ENMIENDA NÚM. 70

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final tercera

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

El actual subsistema de Formación Profesional para el Empleo ya recoge suficientemente una oferta y demanda de formación, y lo que se tendrá que hacer es más extensa y sobre todo de mayor calidad. Además, una propuesta de estas características puede introducir desigualdades en el acceso a la formación.

ENMIENDA NÚM. 71

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2. Punto cuatro

De modificación.

Se modifica el punto cuatro del artículo 2, que queda redactado del siguiente modo:

«Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

“c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.”»

JUSTIFICACIÓN

Este artículo 26 introduce los principios y fines del Subsistema de Formación Profesional y en su apartado c) lo que establece es la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación, por tanto no se está hablando de impartición de la formación. Lo que refleja la citada letra c) es la participación institucional y ello en desarrollo de los artículos 7 y 131 de la Constitución Española, donde se habla de la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales y de la planificación, preceptos constitucionales que se desarrollan en el artículo 3 de la Ley de Empleo. Además, la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 6 confiere a las más representativas la representación institucional.

Por otro lado, y en desarrollo de lo anterior, tanto la Ley de Empleo en su artículo 7, Órganos del Sistema Nacional de Empleo, como la Ley 1/1986, del Consejo General de Formación Profesional, en su artículo único, establecen que la representación institucional corresponde a las organizaciones empresariales y sindicales.

Por último, este tipo de centros y entidades de formación ya tienen su representación a través de las organizaciones empresariales.

ENMIENDA NÚM. 72

FIRMANTE:

Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final séptima

De modificación.

Se modifica el punto 1 de la disposición final séptima, que queda redactada del siguiente modo:

«Disposición final séptima. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

“3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación institucional, las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.”

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

“4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación institucional las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.”

c) El apartado 2 del artículo queda redactado del siguiente modo:

“2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y autonómico y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y autonómico y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y autonómico y las representativas en tales ámbitos, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se arti-

cularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma tendrán prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”»

2. El Gobierno, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante Real Decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

ENMIENDA NÚM. 73

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final octava

De modificación.

«Disposición final octava. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

“1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.”»

ENMIENDA NÚM. 74

FIRMANTE:
Joan Tardà i Coma
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria primera

De modificación.

«Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

1. Las empresas de trabajo temporal que en la fecha de entrada en vigor de esta norma hubieran sido

ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como empresa de trabajo temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y recolocación, en tanto no les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.

3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

4. Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan, en su caso, resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en esta disposición.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime «y formación profesional» porque no se puede incorporar en una disposición transitoria que regula a su vez un régimen transitorio, competencias que no se establecen en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación y las ETTs que actúan transitoriamente como tales. Por otra parte, estas empresas no forman parte de las entidades susceptibles de solicitar ayudas en el ámbito de la Formación para el Empleo.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas a la totalidad al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.)

Palacio del Congreso de los Diputados, 4 de abril de 2012.—**María Soraya Rodríguez Ramos**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 75

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Exposición de motivos

La situación de crisis económica, que tiene su origen en la crisis financiera internacional, se ha traducido en una intensa destrucción de empleo, agudizada extraordinariamente por el estallido de la burbuja inmobiliaria y con un enorme coste en este sector: dos tercios de los 2,7 millones de empleos destruidos entre 2007 y 2011 se han producido en el sector de la construcción y en sectores vinculados al mismo, lo que a su vez lastra las posibilidades de recuperación de la economía española a medio y largo plazo.

La creación de empleo es la necesidad más urgente para nuestro país, es la base de la recuperación económica. La base para abrir nuevas oportunidades al conjunto de la sociedad y, especialmente, a los jóvenes. Y debe ser un proyecto del conjunto de la sociedad, que requiere la movilización de la actividad empresarial, la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores y la paz social. No es posible construir un proyecto de futuro sin que ese proyecto reciba el apoyo de empresarios y trabajadores. A los poderes públicos les corresponde crear las condiciones para que ese esfuerzo conjunto sea posible y tenga éxito. Por ello, uno de los objetivos principales de esta norma es comprometer a toda la sociedad en este empeño común.

Frente a este planteamiento, el Gobierno aprobó una reforma laboral sin diálogo social, sin consenso político, vulnerando preceptos constitucionales y rompiendo de forma radical el modelo de relaciones laborales contenido en nuestra Constitución. La reforma del Gobierno, lejos de ofrecer una respuesta a los problemas de nuestra economía, intenta aprovechar esta coyuntura para instaurar un modelo profundamente ideológico con el que se persigue, fundamentalmente, una situación de desequilibrio en la relación laboral. Una reforma injusta, que precariza la prestación laboral, abarata y facilita el despido, con el único fin de reducir los costes laborales, rebajando las indemnizaciones y suprimiendo los salarios de tramitación, tanto en el sector público como en el privado, y otorga poderes unilaterales al empresario para modificar el salario y resto de condiciones laborales. Además, destruye el modelo de negociación colectiva, dejando a millones de trabajadores en la práctica sin este instrumento de regulación de sus condiciones de trabajo. Rompe, por tanto, el equilibrio entre las partes que se ha venido forjando en nuestra legislación laboral durante los últimos treinta años. Pero además, se trata de una reforma ineficaz, que no va a crear empleo, aleja nuestro modelo productivo de

la sociedad del conocimiento y atenta contra la cohesión social.

La presente norma ofrece una respuesta distinta a la planteada por dicho texto legislativo. Una respuesta con la que se tratan de atajar los graves problemas por los que atraviesa nuestro mercado de trabajo, derivados de la crisis económica y financiera.

Con esta Ley, se aborda en primer lugar la restitución de los derechos de los trabajadores laminados por la mencionada reforma laboral. Asimismo, se recupera el equilibrio en la relación individual de trabajo, que no puede estar sometida a la modificación unilateral de uno de sus elementos fundamentales, como es el caso del salario.

También se recupera el modelo de negociación colectiva que tiene su base en la Constitución y se recuperan las bases para el mantenimiento de la paz laboral en el seno de la empresa. La empresa juega un papel fundamental en el sistema social y de mercado que establece nuestra norma fundamental. Precisamente por ello es necesario asegurar los mecanismos de negociación, acuerdo y pacto entre el empresario y los representantes de los trabajadores para favorecer la flexibilidad en la organización interna de la empresa, permitiendo su adaptación a los cambios de la nueva realidad económica, incluso adelantándose a ellos.

El Real Decreto-ley 7/2011 significó un gran avance en nuestro sistema de negociación colectiva. En ese marco legal, el esfuerzo de las organizaciones patronales y sindicales más representativas hizo posible el histórico Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero de 2012. Este acuerdo supone una base sólida para lograr la flexibilidad interna negociada que necesitan las empresas y demuestra que la negociación, la implicación de los sindicatos en el proceso de la adaptación de las empresas, es garantía de su éxito. Por la vía de la negociación, el acuerdo puso las bases para lograr tanto la flexibilidad interna en las empresas como la moderación salarial. Este acuerdo de 25 de enero fue ignorado y despreciado en la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno. Por el contrario, la presente ley recoge la recuperación de los pilares jurídicos en los que se basaba este acuerdo para posibilitar su total desarrollo.

Por otra parte, el deterioro del sistema financiero ha provocado también una reducción drástica de la financiación para empresas y familias, imprescindible para movilizar inversión en el sector privado y la consiguiente generación de empleo. Los recursos y esfuerzos dedicados a mantener la estabilidad de las instituciones financieras no han servido, sin embargo, para que éstas cumplan satisfactoriamente sus funciones en la movilización de crédito hacia las empresas. En estos momentos el estrangulamiento del crédito, sobre todo a los autónomos y a las pequeñas y medianas empresas, está siendo el principal obstáculo para el mantenimiento de la actividad y el desarrollo de nuevos proyectos de inversión, retrasando con ello la salida de la crisis.

Financiar esas iniciativas ligando el crédito a la generación de empleo es precisamente el objetivo del Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas, para emprendedores y para el autoempleo de jóvenes desempleados, al que se refiere la disposición adicional segunda de esta Ley.

Las facilidades a la contratación, las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, no son suficientes para generar nuevos puestos de trabajo. Hoy la creación de empleo solo es posible a través de la puesta en marcha de nuevos proyectos, y estos no son posibles por la ausencia de financiación. Por ello, dadas las restricciones presupuestarias, y las necesidades de las empresas se plantea este fondo con el objetivo de dar financiación a los proyectos de innovación, internacionalización, expansión y creación de nuevas iniciativas generadoras de empleo, en función de los empleos creados, colaborando también en el cambio de nuestro modelo productivo. Frente a un modelo basado en el sector de la construcción inmobiliaria, uno de los problemas de nuestro tejido productivo que tan abultada factura nos está pasando en términos de destrucción de empleo, este texto alternativo apuesta por la economía basada en el conocimiento, en I+D+i. Por ello, también se recoge la financiación de empresas, con independencia de su tamaño, que contraten a personal investigador; en contraste con la política del Gobierno que recorta en estas políticas y en inversión científica. Se apuesta, por tanto, por la creación de empleo indefinido, facilitando para ello el crédito a las empresas, y, además, por el cambio de un modelo productivo obsoleto, que cada vez nos aleja más de Europa y de un modelo económico más competitivo, que ofrezca calidad y cualificación, y no precarización.

No es tampoco el momento de facilitar y abaratar el despido. Es el momento de introducir mecanismos de flexibilidad interna que ayuden a las empresas a la adaptación de la coyuntura por la que atraviesan, pero no a costa de la precarización de las relaciones laborales para conseguir ventajas, que lejos de hacernos más competitivos, introducen factores de deslealtad entre empresas. El presente texto, entre otras modificaciones, recupera los salarios de tramitación, clarifica las causas de despido por motivos económicos; recupera la autorización administrativa y la razonabilidad de la decisión extintiva, que además debe ser proporcional, dotando a la autoridad laboral de mayores elementos en la valoración de la extinción. La exigencia de proporcionalidad se vincula además a las medidas de flexibilidad adoptadas por la empresa. Se refuerzan los controles de todos estos procesos, especialmente la tutela judicial, al incorporar elementos de valoración de la proporcionalidad del despido colectivo. Y se eliminan, asimismo, las disposiciones que suponían una amenaza al empleo público y a la prestación de los servicios públicos en las administraciones con dificultades económicas.

El presente texto tiene además un enfoque claro y decidido en la defensa de la igualdad, incorporando

normas para garantizar la plena igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores, la prohibición de todo trato discriminatorio y un tratamiento positivo y ponderado de las cuestiones que, en el ámbito laboral, pueden permitir una deseable conciliación de la vida laboral y profesional de las trabajadoras y trabajadores, especialmente los que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o con personas en situación de dependencia reconocida.

En definitiva, la salida de la crisis no tiene por qué impedir el necesario cambio de modelo productivo, ni suponer la precarización del empleo y el retroceso en derechos, incluidos los de conciliación; por el contrario, las modificaciones normativas que se afronten deben dirigirse a avanzar hacia un mercado de trabajo más ordenado, racional y productivo.

CAPÍTULO 1

Medidas para favorecer la intermediación laboral y la empleabilidad de los trabajadores

Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Estas empresas podrán, asimismo, operar como agencias de colocación, incluida la actividad de recolocación, cuando obtengan autorización del Servicio Público de Empleo competente según su ámbito territorial de actuación. Dicha autorización se concederá siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y en su normativa de desarrollo. Dichas empresas deberán garantizar el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo, en los términos recogidos en el apartado anterior, tanto en su actividad de intermediación en la contratación laboral como de puesta a disposición a empresas usuarias.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empre-

sa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación, incluida la actividad de recolocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de puesta a disposición o de agencia de intermediación en la contratación laboral.»

Tres. El párrafo primero y las letras a), b), f) y nueva letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, quedan redactados del siguiente modo:

«1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad o actividades a que se refiere el artículo anterior deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente que cumplen los requisitos que las habilitan para el desempeño de dichas funciones.

Cuando actúe como empresa de trabajo temporal deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

Esta estructura organizativa deberá estar diferenciada de la derivada de sus actuaciones como agencia de colocación, en el supuesto de que también opere en esta actividad.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, o de empresa de trabajo temporal y agencia de colocación.

f) Incluir en su denominación los términos de “empresa de trabajo temporal”. Si, además, actuara como agencia de colocación, esta denominación deberá incluir los términos “y agencia de colocación”.

g) Disponer de una contabilidad interna separada para las actividades de empresa de trabajo temporal y, en su caso, de agencia de colocación.»

Cuatro. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«2. La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal, se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de

la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.»

Cinco. Se añade un apartado 4 bis en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, con la siguiente redacción:

«4 bis. La autorización administrativa para operar como agencia de colocación se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la empresa de trabajo temporal pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, así como cuando su actuación se efectúe exclusivamente por medios electrónicos, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma cuando únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.»

Seis. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del modo siguiente:

«1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en apartado 2 del artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal en el que se inscribirán las empresas autorizadas, con indicación de aquellas que también actúan como agencias de colocación. En dicho Registro, se consignarán los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma. Asimismo, serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley, así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.»

Siete. Se añade un párrafo tercero y cuarto al apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«Las empresas de trabajo temporal autorizadas para operar como agencias de colocación también podrán desarrollar esta actividad como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, o de forma autónoma pero coordinada con los mismos.

Cuando actúen como entidades colaboradoras, el convenio de colaboración suscrito a tal efecto determinará las actuaciones a desarrollar así como su financiación. Sus actuaciones se dirigirán, fundamentalmente, a

la orientación, información y asesoramiento de la persona desempleada, así como a la elaboración de su itinerario personalizado de inserción; y a los servicios de atención a las empresas, especialmente, las dirigidas a dar respuesta a sus necesidades empresariales en relación con el capital humano, empleo y formación, de conformidad con lo establecido reglamentariamente.»

Ocho. El segundo párrafo del apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.»

Nueve. Las letras a) y b) del apartado 4 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo que hayan concedido la autorización la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos, con determinación de su edad y sexo, y las actividades que desarrollan, las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas, así como, en el supuesto de casación entre oferta y demanda, la modalidad contractual, la duración del contrato y, en su caso, causa de extinción, y características del trabajador contratado.

b) Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos. Cuando las empresas de trabajo temporal actúen además como agencias de colocación deberán mantener bases de datos diferenciadas para sus actuaciones como empresas de puesta a disposición y como agencias de intermediación en la contratación laboral, debiendo solicitar expresamente a los interesados su autorización para su incorporación a cada una de estas bases de datos.»

Diez. El párrafo primero del apartado 1 y el párrafo primero del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedan redactados del siguiente modo:

«1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, incluidas las empresas de trabajo temporal cuando actúen como agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquellos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos. Con el fin de garantizar el cumplimiento de los cita-

dos principios, cuando con motivo de la intermediación se detectase una oferta con carácter discriminatorio, se le comunicará al oferente y se hará notar esta incidencia en un apartado específico de las respectivas bases de datos de los citados servicios.»

«2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación, incluidas las empresas de trabajo temporal cuando actúen como agencias de colocación, debidamente autorizadas. En este proceso de selección y casación, uno de sus objetivos prioritarios será aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la mejora de su empleabilidad, a través del diseño de su itinerario personalizado de inserción.»

Once. La Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas. No obstante, cuando actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a lo establecido en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»

Doce. El apartado 1 del artículo 16 y la letra c) del apartado 3 del artículo 18 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, quedan redactados del siguiente modo:

«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa, o haber incurrido en falsedad documental en la acreditación de los requisitos, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»

«3. Infracciones muy graves:

c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, o de empresa de trabajo temporal y agencia de colocación.»

Artículo 2. Formación profesional.

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado-

res, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezca reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgáni-

ca 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa, cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente, se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Tres. El apartado 3 del artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. En todo caso, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un período de hasta tres años.

El trabajador podrá acumular este permiso a los permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo que pudiera disfrutar, en los términos establecidos en la negociación colectiva.

La concreción y determinación del período de disfrute de estos permisos se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

La empresa correrá a cargo de su coste siempre que la formación recibida por el trabajador durante estos permisos estuviera vinculada a su puesto de trabajo. En el supuesto de que la formación recibida por el trabajador vaya ligada a un proyecto de innovación empresarial que exija mayores requerimientos de cualificación, la empresa tendrá acceso al Fondo de Empleo establecido al tal efecto.»

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.»

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, en especial las relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes y serán los encargados de

expedir al trabajador que lo solicite un documento acreditativo sobre sus competencias profesionales, incluidas las acciones de orientación y formación en que hubiera participado, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Seis. El segundo párrafo del apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Artículo 3. Bonificaciones de cuotas en los contratos formativos.

1. Las empresas de menos de 250 trabajadores que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2014 celebren contratos formativos con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos. Para las empresas de más de 250 trabajadores que concierten estos contratos con el mismo colectivo de trabajadores, las bonificaciones de las cuotas anteriormente referidas será del 75 por ciento. Dichas empresas, tendrán derecho, además, a una bonificación del cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos los autónomos y las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2014, celebren contratos de trabajo en prácticas sujetos al programa de primera experiencia profesional tendrán derecho, además de a las bonificaciones reguladas en el apartado anterior, a una subvención mensual equivalente al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional por cada contrato que realicen, durante un año. Para las empresas de más de 50 trabajadores, esta subvención será del 50 por ciento del salario mínimo interprofesional. Esta subvención en ningún caso podrá

superar los límites establecidos por la normativa comunitaria de ayudas a las empresas en materia de competencia.

3. Para tener derechos a estas bonificaciones y subvenciones, estos contratos deberán suponer incremento neto de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de aumentar su cualificación profesional.

5. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

CAPÍTULO II

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo estable

Artículo 4. Apoyo a la contratación indefinida por emprendedores.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de las personas desempleadas a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de diez trabajadores y las que, con más de diez y menos de cincuenta, su titular se encuentre dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Trabajadores por Cuenta Ajena, que contraten con carácter indefinido a trabajadores desempleados podrán beneficiarse de las ayudas que se regulan en los apartados siguientes.

2. El contrato de trabajo se concertará por tiempo indefinido, se formalizará por escrito en el modelo que se establezca y su régimen jurídico será el establecido con carácter general por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos.

No obstante lo anterior, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a que se refiere el artículo 53.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior-

res a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades

3. Las empresas que de acuerdo con los apartados anteriores concierten un contrato de trabajo indefinido con una persona desempleada a la que los Servicios Públicos de Empleo hubieran calificado de especial prioridad en su contratación, por pertenecer a colectivos con dificultades de integración en el mercado laboral, tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante cuatro años, cuya cuantía será del 100 por ciento en el primer año; del 75 por ciento en el segundo año; del 50 por ciento en el tercer año, y del 25 por ciento en el cuarto año.

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación equivalente al 50 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, esta bonificación será del 75 por ciento durante tres años.

c) Trabajadores con discapacidad, la empresa tendrá derecho a una bonificación equivalente al 75 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

4. Las empresas que concierten contratos de trabajo en las condiciones establecidas en este artículo podrán acceder a un crédito de hasta un máximo de 30.000 euros por cada contrato indefinido que concierten con cargo a las líneas de crédito del Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, previsto en la Disposición adicional segunda de esta Ley, y obtendrán una subvención de dos puntos de interés, durante toda la vigencia del crédito, hasta un máximo de 3.000 euros por cada contrato realizado.

5. No podrán obtener los beneficios previstos en este artículo las empresas o grupos de empresa que, en los doce meses anteriores a la celebración del nuevo contrato, hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas, hubieran procedido a un despido colectivo, o hubieran llevado a cabo despidos calificados como improcedentes. En estos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los

afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

6. Para que puedan aplicarse estas ayudas, incluido el acceso al crédito, será requisito imprescindible que las contrataciones supongan incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

7. Las empresas que se acojan a estas ayudas, incluido el acceso al crédito, estarán obligadas a mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.^a del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.

9. Las empresas, cualquiera que sea su tamaño, podrán acogerse a los beneficios previstos en los apartados anteriores cuando, en las condiciones establecidas en este artículo, contraten con carácter indefinido a personal investigador en situación de desempleo para el desarrollo de actividades de dirección o realización de proyectos de investigación, desarrollo de proyectos de innovación tendentes a la incorporación de nuevas tecnologías o cambios en la organización empresarial que mejoren su productividad y competitividad, haciéndola más sostenible, o para la mejora de la formación del personal de plantilla cuando los cambios llevados a cabo en la empresa exijan nuevos requerimientos de cualificación.

10. También tendrán acceso al Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, previsto en la Disposición adicional segunda de esta Ley, en las condiciones establecidas en el apartado 4 de este artículo,

a) las empresas, cualquiera que sea su tamaño, que concierten contratos formativos con jóvenes desempleados;

b) las empresas que se encuentren en un proceso de internacionalización y contraten a jóvenes desempleados para facilitarles su primera experiencia profesional;

c) las personas desempleadas que, con la finalidad de insertarse en el mercado de trabajo, se establezcan como autónomos o creen empresas, incluidas las de la

economía social, vinculadas a actividades productivas estratégicas o emergentes y con potencial de generar empleo, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo;

d) los jóvenes desempleados que se incorporen como socios a cooperativas o sociedades laborales, o se asocien para la creación de empresas, vinculadas a actividades productivas estratégicas o emergentes y con potencial de generar empleo, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, cuando no puedan acogerse al abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, prevista en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad;

11. Estos apoyos a la contratación indefinida tendrán carácter temporal y se aplicarán a los contratos realizados hasta el 31 de diciembre de 2015.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de este contrato y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida, con el fin de determinar su prórroga, tomando en consideración su aproximación a los objetivos de la estrategia española de empleo, en particular los referidos a tasas de actividad, de empleo y temporalidad.

Esta evaluación se realizará por primera vez con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

Uno. La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.»

Dos. La letra a) del apartado 5 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.»

Tres. La letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.»

Artículo 6. Contrato de trabajo a domicilio y teletrabajo.

El artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y teletrabajo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante fuera del centro de trabajo, en el lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, en atención a los aspectos de la relación laboral que interesen a las partes. Dicho convenio determinará el sistema de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

La conversión de un contrato de trabajo cuya prestación de la actividad laboral se realice en el centro de trabajo en un contrato de trabajo a distancia, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y reversible, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación

sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

4. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Se tendrá en cuenta, en todo caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el trabajador a distancia gestionará su tiempo de trabajo. En todo caso, el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5. Serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos a su funcionamiento y mantenimiento. Los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo individual, se podrán establecer otros tipos de gastos y la persona que los sufra.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o a sus representantes legales de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.

Artículo 7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos formativos y de relevo y sustitución

en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Las empresas que transformen contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de celebración, en el contrato de fomento de la contratación indefinida a que se refiere la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, antes del 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros por mes, 500 euros por año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 58,33 euros por mes, 700 euros por año.

Las empresas que transformen los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en el contrato de fomento de la contratación indefinida a que se refiere el apartado anterior, antes del 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros por año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación serán de 1.800 euros por año.

Para tener derecho a estas bonificaciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta medida y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida, a fin de determinar su prórroga, tomando en consideración su aproximación a los índices de actividad y de estabilidad laboral, empleo de colectivos con mayores dificultades de inserción y desempleo, así como de cualificación global de la población activa.

Esta evaluación se realizará por primera vez con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.»

Artículo 7 bis. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 11 de febrero de 2012, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al

mes, o 1.200 euros por año, durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación será el resultado de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, al que se sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 8. Clasificación profesional.

El artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo el pacto deberá constar en todo caso por escrito y la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

5. Los convenios colectivos podrán establecer criterios y requisitos para la celebración del pacto de polivalencia funcional, sin impedir en todo caso atender a las necesidades organizativas de la empresa.»

Artículo 9. Tiempo de trabajo.

El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.»

Artículo 10. Movilidad funcional.

El artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, salvo que se haya llevado a cabo un pacto de polivalencia funcional.

En todo caso, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.3 de esta Ley

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, incluidas las medidas o planes de igualdad, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes. A falta de convenio colectivo y en ausencia de acuerdo de polivalencia funcional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre tareas profesionalmente equivalentes.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad

productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. En estos supuestos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen a todos los efectos.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional prevista en el presente artículo.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

En todo caso, la movilidad geográfica se efectuará sin menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.»

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la

empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.»

Tres. El apartado 5 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Respetada la garantía de los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán prioridad de permanencia en la empresa los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas con dependencia reconocida. Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán optar entre quien disfruta de esta prioridad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo. A falta de opción, el empresario resolverá en atención a razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán este derecho de prioridad en la empresa los trabajadores con discapacidad, en los términos en que se establezca en la negociación colectiva.»

Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización

de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. A tal efecto, se atenderán las responsabilidades familiares de los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas en situación de dependencia reconocida.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiera, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores

en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, o en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector solo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previs-

to en el artículo 41 de esta Ley o que redunden en el perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio.»

Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Artículo 14. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, o en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.»

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómicos negociados según el artículo 83.2, en las reglas sobre estructura de la negociación colectiva favorecerán que la regulación sobre jornada, funciones y salarios se establezca en los convenios de empresa que puedan negociarse y, en todo caso, determinarán las reglas para solucionar los conflictos de concurrencia que puedan plantearse entre un convenio de sector, cualquiera que sea su ámbito, y los convenios de empresa.

A falta de previsión expresa en contrario, los convenios colectivos de empresa tendrán prioridad aplicativa en la determinación de las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa, y en los mismos términos, podrán tener en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.»

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.
- f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.
- h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender

de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

Cinco. El apartado 1 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventual-

mente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.»

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

Siete. El apartado 2 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el

artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»

Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un período de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

2. bis. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de despido colectivo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley esta Ley.

3. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

Artículo 16. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno a varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los traba-

jadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones autorizadas con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;

b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. Cuando se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la reducción de jornada o suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por dichas autorizaciones que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado esa anterior suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;

b) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

4. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición.

5. Si un trabajador ha sido beneficiario de la reposición prevista en el apartado 3 de este artículo no tendrá derecho a la recogida en el apartado 1.

6. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

7. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

CAPÍTULO IV

Medidas relativas a la extinción del contrato

Artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

Artículo 18. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra h) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51.»

Dos. La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél hubiera sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.»

Tres. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de la cuenta de resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todos los casos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Igualmente, deberá acreditar la proporcionalidad entre la decisión extintiva y la causa alegada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días, y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el

empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, así como sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas propuestas en relación con las mismas, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien lo incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad laboral.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en el expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos mediante la utilización de las fórmulas de flexibilidad interna, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiera, que en su conjunto representen la mayoría de aquellos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a instancia de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad y proporcionalidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

Para valorar la razonabilidad de la decisión extintiva, y su proporcionalidad en relación a la causa, se tendrán específicamente en cuenta las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos mediante la utilización de las fórmulas de movilidad funcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de la jornada o inaplicación del convenio colectivo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Respetada la garantía de los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán prioridad de permanencia en la empresa los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas con dependencia reconocida. Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán optar entre quien disfruta de esta prioridad. A falta de opción, el empresario resolverá en atención a razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no iniciación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. En los supuestos de declaración de quiebra, o cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en virtud de decisión judicial, la comunicación a la autoridad laboral se realizará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que el ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de despidos colectivos de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

16. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»

Cuatro. La letra b) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan

transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.»

Cinco. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«d) Por falta de asistencias al trabajo, aún 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 2,5% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»

Seis. El penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.»

Siete. El apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de

tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deben ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en la letra a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguiente a la celebración del acto de conciliación.»

Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuarse la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada.»

Diez. El apartado 1 del artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el consiguiente desplazamiento de la numeración de sus apartados 3 y 4, que pasarán a ser 2 y 3.

«1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al

trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.»

Once. El apartado 4 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el, queda redactado del siguiente modo:

«4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.»

Doce. La letra a) del apartado 5 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:

El trabajador percibirá las prestaciones por desempleo con efectos desde la fecha en que finalizó la obligación del abono de los salarios de tramitación.

Si el trabajador estuviera percibiendo las prestaciones por desempleo con anterioridad al abono de dichos salarios, dejará de percibirlas, considerándose indebidamente percibidas, y podrá volver a percibirlas con efectos desde la fecha en que finalizó la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.

El trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones por desempleo en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial, y acreditar el período que corresponde a los salarios de tramitación.»

Trece. El apartado 14 del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

«14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por

la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Catorce. Se añade un apartado 14 bis del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

«14 bis. El incumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en marco de los expedientes de regulación de empleo.»

Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial.

El apartado 8 del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo».

CAPÍTULO V

Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia.

Uno. La letra n) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legis-

lativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.»

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado, con excepción de los expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

Tres. Las letras a), d) y e) del artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, quedan redactadas del siguiente modo:

«Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

«a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

d) De los recursos de suplicación contra los autos y sentencias de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2, así como de las resoluciones administrativas recaídas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando los procesos o resoluciones referidos extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad

Autónoma o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.»

Artículo 21. De los actos procesales.

El apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o, reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Será hábil el mes de agosto para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.»

Artículo 22. De la evitación del proceso

Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatu-

tos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluidos los derivados del derecho a la igualdad efectiva, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»

Dos. El apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 23. De las modalidades procesales

Uno. El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

«3. El reconocimiento de la improcedencia del despido, efectuado en la carta de despido o en el acto de conciliación, conforme al apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vincula al empresario, que no podrá alterar esta calificación ni el importe reconocido salvo error material de cálculo o subsanación en forma. Si se apreciase en sentencia un error no sustancial o excusable del empresario respecto de la cantidad debida como indemnización y en los salarios de tramitación, la sentencia declarará la improcedencia del despido y se limitará a condenar al empresario a abonar la diferencia entre lo abonado o depositado y la cuantía que corresponda. Cuando la diferencia en la cantidad abonada o consignada responda a un error sustancial o inexcusable, la sentencia condenará al empresario a optar entre la readmisión o indemnización en la cuantía que se declare procedente, con abono de los salarios dejados de percibir, en los términos del apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La percepción por el trabajador del importe ofrecido por el empresario o la retirada del importe consignado a su favor no le impiden la extinción contractual.»

Dos. El apartado 1 del artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en la letra a) del apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 de la misma Ley.

b) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

c) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia, y los salarios de tramitación hasta dicha fecha.

d) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.»

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 111 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

«b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo

lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.»

Cuatro. La rúbrica del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción.»

Cinco. El párrafo primero del apartado 3 del artículo 122 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como cuando no haya quedado suficientemente acreditada la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión extintiva en relación a la causa motivadora de los despidos colectivos en los expediente de regulación de empleo.»

Seis. La rúbrica de la Sección 2.^a del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»

Siete. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Nulidad de la extinción colectiva de los contratos.»

«El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza

mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. También será nula cuando la decisión de extinción no hubiera respetado las prioridades de permanencia en la empresa. En tales casos la condena a imponer será la que establece el artículo 113.»

Ocho. La rúbrica de la Sección 4.^a del Capítulo V del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Sección 4.^a Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo»

Nueve. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una

vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución pre-

vista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.»

Diez. El apartado 11 del artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieran producido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiese recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes de conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse que tiene como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.»

Once. El apartado 1 del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el aparta-

do 2 del artículo 40 y apartado 2 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.»

Doce. El artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.»

Artículo 24. De los medios de impugnación.

Uno. La letra e) del apartado 2 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación.»

Dos. La letra a) del apartado 3 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«a) En procesos por despido o extinción de contrato.»

Tres. El apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Son recurribles en casación:

1. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las siguientes:

a) Las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

b) Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores.»

Artículo 25. De la ejecución de sentencias.

La letra b) del apartado 2 del artículo 281 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto.»

Disposición adicional primera. Pacto por el Empleo.

En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno convocará una mesa integrada por representaciones de las Administraciones General del Estado, Autonómicas y Locales, partidos políticos con representación parlamentaria y organizaciones empresariales y sindicales más representativas con el fin de proponer un Pacto por el Empleo 2012-2017 que incorpore las medidas de todo tipo y los recursos adecuados para promover la creación de empleo estable que permita alcanzar una tasa de paro, al final del quinquenio, por debajo del 10 %.

Disposición adicional segunda. Fondo para el empleo en las Pequeñas y Medianas Empresas y para Emprendedores.

1. Se crea el Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, con la

finalidad de coadyuvar a la creación de empleo mediante la facilitación del crédito a las empresas que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 4 de la presente Ley.

2. El Fondo queda adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad.

3. El Fondo tendrá la condición de entidad pública de las incluidas en el artículo 2.1.g) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. Le resultará de aplicación lo dispuesto para el sector público empresarial en el artículo 3.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. El régimen jurídico del Fondo se establecerá por el Gobierno mediante Real Decreto que deberá aprobarse en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, que respetará, en todo caso, los siguientes criterios:

a) La administración, gestión y dirección del Fondo corresponderá a un Consejo Rector en el que en todo caso habrá de preverse la participación de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La Presidencia del Fondo corresponderá alternativamente, por periodos anuales, al titular del Ministerio de Economía y Competitividad y al del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

b) El Fondo se dota con una aportación inicial por un importe de hasta mil millones de euros con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

A tal fin, mediante esta Ley se concede un crédito extraordinario al presupuesto del Ministerio de Economía y Competitividad. Este crédito extraordinario a que se refiere el párrafo anterior se financiará con Deuda Pública.

Asimismo, el Fondo se dotará con las aportaciones realizadas por las empresas de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

c) Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo podrá captar financiación en los mercados de capitales nacionales y extranjeros mediante, entre otros, la emisión de valores, la concertación de préstamos y la apertura de créditos, así como cualquier otra operación de endeudamiento, pudiendo realizar operaciones de canje, compra y conversión sobre las operaciones descritas, dentro de los límites que para cada ejercicio se fijen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Con la misma finalidad, el Estado podrá concertar operaciones de préstamo con el Fondo dentro del límite que se establezca en la ley de presupuestos generales de cada ejercicio. Los préstamos concertados con el Estado garantizarán con la suficiente antelación el pago de las obligaciones contraídas.

El Fondo podrá, asimismo, realizar operaciones de gestión activa de su tesorería.

Las emisiones de valores que realice el Fondo se regirán por lo dispuesto en esta Ley y sus normas de desarrollo.

Las deudas y obligaciones que el Fondo contraiga para la captación de financiación gozarán frente a terceros de la garantía del Estado. Dicha garantía tiene el carácter de explícita, irrevocable, incondicional y directa.

d) Los créditos que otorgue el Fondo se concederán con un interés equivalente al Euribor a doce meses más 50 puntos básicos.

e) Los créditos otorgados por el Fondo serán compatibles con otros créditos que las empresas puedan obtener de otras entidades públicas, con los límites que se determinen.

5. El Fondo facilitará crédito a las empresas a las que se refiere el apartado 1, así como a los emprendedores y jóvenes desempleados que opten por fórmulas de autoempleo, economía social o creación de nuevas empresas ligadas a la nueva economía y a los nuevos yacimientos de empleo, para financiar proyectos de inversión, innovación, internacionalización y expansión de la actividad empresarial.

Las actuaciones de este Fondo se extenderán, al menos, a los siguientes ámbitos:

- Apoyo a la innovación y desarrollo de nuevos proyectos empresariales, incluidos la modernización de las empresas.
- Apoyo al autoempleo y creación de empresas.
- Apoyo a la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y a los nuevos yacimientos de empleo, y a los jóvenes emprendedores en sus proyectos de asociacionismo profesional.
- Apoyo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Apoyo a la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas.
- Apoyo destinado a la contratación, fundamentalmente de aquellos colectivos con especiales dificultades.
- Financiación destinada a aumentar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes, así como al desarrollo de su primera experiencia profesional.
- Financiación destinada a mejorar la cualificación profesional o competencia profesional de los trabajadores.

Disposición adicional tercera. Racionalización de horarios.

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno aprobará una Estrategia dirigida a promover la racionalización de horarios laborales como vía para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, favorecer la competitividad de las empresas, incrementar la productividad de los trabajadores, fomentar el ahorro energético y mejorar la calidad de vida.

La estrategia contemplará la aplicación de medidas como la flexibilización de los horarios de entrada y salida del trabajo, la extensión de la aplicación voluntaria de la jornada parcial, la generalización de la jornada continua, y el aprovechamiento de las TIC, sobre todo en forma de teletrabajo.

Para su elaboración, el Gobierno deberá abrir un proceso de diálogo en el que participen las distintas Administraciones, los partidos políticos con representación parlamentaria y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Disposición adicional cuarta. Planes de Igualdad en las empresas.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará medidas de fomento para impulsar las medidas y planes de igualdad en las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario para su desarrollo e implantación, de conformidad con el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, y en idéntico plazo, creará un Registro de Planes de Igualdad en las empresas.

Disposición adicional quinta. Nuevo sistema de cotización al desempleo para la contratación temporal y para la contratación indefinida.

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, presentará al Congreso de los Diputados un estudio que analice el impacto en el sistema de protección por desempleo de la contratación temporal en relación a la contratación indefinida, con el fin de establecer un nuevo sistema de cotización al desempleo que diferencie los tipos de cotización derivados de estas contrataciones según este impacto.

Disposición adicional sexta. Programa de primera experiencia profesional.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará un programa de primera experiencia profesional para fomentar la concertación de contratos de trabajo en prácticas vinculados a actividades estratégicas o emergentes, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo. La concertación de estos contratos darán derecho a las ayudas que se determinen, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 3 de esta Ley.

Disposición adicional séptima. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

El Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más repre-

sentativas, aprobará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, de conformidad con la disposición final segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición adicional octava. Financiación, aplicación y control de las bonificaciones de las cotizaciones sociales.

1. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

Disposición adicional novena. Normas aplicables en las entidades de crédito.

Uno. Indemnizaciones por terminación del contrato.

1. Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.^a y 4.^a del artículo 5.3.a) del Real

Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

1. La imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

2. Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

3. En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.

1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, se disponga la suspensión provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

b) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquellos.

Disposición adicional décima. Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

Uno. **Ámbito de aplicación.**

La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.

Dos. **Indemnizaciones por extinción.**

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Tres. **Retribuciones.**

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo res-

ponsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.

3. Las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.

4. Lo dispuesto en los tres apartados anteriores será de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Para el resto de entes sometidos al ámbito de aplicación de esta disposición se estará al desarrollo que apruebe el Gobierno, de conformidad con lo establecido en el apartado seis.

Cuatro. **Control de legalidad.**

1. Los contratos a que se refiere la presente disposición, que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.

2. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección a que se refiere la presente disposición que se opongan a lo establecido en la misma.

3. Los órganos que ejerzan el control o supervisión financiera de estas entidades adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en esta disposición en la celebración y formalización de los contratos mencionados, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otra índole en que pudieran incurrir en caso de incumplimiento de la presente disposición.

Cinco. **Vigencia.**

Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados a partir de su entrada en vigor.

Seis. **Habilitación normativa.**

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en función de la situación económica y de las medidas de política económica, podrá modificar las cuantías y limitaciones de las indemnizaciones establecidas en la presente disposición, así como desarrollar lo dispuesto en su apartado tercero. El Ministro de Hacienda y Administraciones

Públicas fijará el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones de los máximos responsables, directivos o personal con contratos mercantiles o de alta dirección.

Disposición adicional undécima. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor adaptarán su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.

Disposición transitoria primera. Bonificaciones en contratos vigentes.

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Disposición transitoria segunda. Normas relativas a la reposición de las prestaciones por desempleo.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubieran extinguido con anterioridad al 12 de febrero de 2012, en los supuestos establecidos en su artículo 16, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

Disposición transitoria tercera. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor de esta Ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de esta Ley, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria cuarta. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir del 12 de febrero de 2012.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor de esta Ley, en

los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de lo dispuesto en esta Ley respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación

de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria quinta. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán realizar con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, hasta el 31 de diciembre de 2014.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a evaluar la eficacia de esta medida y sus efectos en la evolución de la contratación de estos trabajadores, especialmente analizará la conversión de estos contratos en indefinidos, a efectos de determinar su prórroga, tomando en consideración los objetivos de la estrategia española de empleo, en particular los referidos a tasas de actividad, de empleo y de temporalidad.

Disposición transitoria sexta. Aplicación de normas derogadas

Las disposiciones que se contemplan en la Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, permanecerán en vigor hasta que se apruebe el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012. No obstante, las acciones y programas que se hayan iniciado con anterioridad a esa aprobación, se desarrollarán hasta su finalización de conformidad con lo establecido en dichas disposiciones.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

1. Se deroga el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»

2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»

3. El apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

4. El apartado 3 del artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

Disposición final segunda. Cuenta de formación.

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Disposición final tercera. Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte

de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.

c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del expediente de regulación de empleo. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal como se define en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo.

d) Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el expediente de regulación de empleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El importe de la aportación se determinará según una escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo y de los beneficios de la empresa, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Asimismo, se determinarán reglamentariamente el procedimiento, la forma y el momento en que deberá hacerse efectiva la aportación.

3. Las aportaciones a que se refiere esta disposición podrán, en su caso, destinarse total o parcialmente a generar créditos para la financiación de políticas activas de empleo de los trabajadores de más edad, en los términos que se determine reglamentariamente.

4. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los expedientes de regulación de empleo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»

Disposición final cuarta. Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

1. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.»

2. Se modifican los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

«1) Cuando se extinga su relación laboral:

a) En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.»

«2) Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n, del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.»

«3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.»

3. Se modifica el apartado 5 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. En el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.»

Disposición final quinta. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

«3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

«4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sec-

torial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación. Teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma. Tendrán prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

2. El Gobierno, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final sexta. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se

desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

«1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior

Disposición final séptima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:

«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo. Las disposiciones que se contemplan en la Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, y que afecten a las personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comuni-

dades Autónomas que no desarrollen acciones y programas propios en esta materia.»

Disposición final octava. Modificación del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

«En el Anexo del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en el apartado 5.6 “Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades” recupera el contenido del apartado de “Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad”, suprimido por la Disposición final undécima del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.»

Disposición final novena. Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Uno. Se modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

«3.^a Lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.»

Dos. Se añade una regla 4.^a al apartado 1 de la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

«4.^a También será de aplicación lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan crear, junto a otros trabajadores perceptores de la prestación

por desempleo de nivel contributivo, su propia empresa, siempre que la misma demuestre un carácter innovador, lo que deberá determinar la Entidad Gestora.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 100 % del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir. Junto a ello, la Entidad Gestora se hará cargo de los gastos administrativos y registrales de creación de estas empresas, y otorgará a las mismas una ayuda suplementaria equivalente al 25% de la media del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir por los tres trabajadores.

Estas empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años.»

Disposición final décima. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

La Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:

«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.

- Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.

- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 12 de febrero de 2012. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2014 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de la transformación.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria,

corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en este apartado.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.»

Disposición final undécima. Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial

El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.

Disposición final duodécima. Fundamento constitucional.

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal; así como de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad

Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final decimotercera. Facultades de desarrollo.

1. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en esta Ley.

Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta la siguiente Enmienda a la Totalidad con propuesta de texto completo alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 4 de abril de 2012.—**Joan Coscubiela Conesa** y **José Luis Centella Gómez**, Portavoces Adjuntos del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

ENMIENDA NÚM. 76

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural

Exposición de motivos

Existe una amplia coincidencia en considerar las elevadas tasas de desempleo de nuestro país, especialmente entre jóvenes o parados de larga duración, como el primer problema de la sociedad española. La descripción de los datos de la Encuesta de Población Activa del 4.º trimestre del 2011 es muy elocuente 5.273.600 personas desempleadas, lo que supone una tasa de paro del 22,85%. El desempleo entre las personas jóvenes de hasta 25 años asciende al 50%

Pero esa coincidencia en la identificación del problema, no existe cuando se trata de señalar las causas que lo provocan. Desde hace años y para justificar los cambios en la legislación laboral se viene repitiendo desde determinados foros económicos, medios de comunicación y partidos políticos que la principal

causa del desempleo estructural se encuentra en el modelo laboral español y la llamada rigidez del mercado de trabajo.

El elevado desempleo de comienzos de los años ochenta del siglo pasado, provocado por los grandes cambios de la economía española y la reconversión industrial, llevaron al Gobierno de la época a plantear como mecanismo incentivador del empleo la creación de un nuevo contrato temporal de fomento del empleo. Un contrato caracterizado por su naturaleza acausal, es decir por la posibilidad de utilizar la contratación temporal sin causa para cubrir todo tipo de puestos de trabajo, incluidos aquellos de naturaleza permanente.

En aquella reforma de 1984 está el origen del comportamiento de la contratación en España y del abuso de la temporalidad como factor de desregulación y del ajuste del empleo ante los ciclos, bien sea de la empresa, bien sea del conjunto de la economía. Y es también el primer precedente de como se ha venido utilizando el elevado desempleo como factor de legitimación social de las reformas de la legislación laboral llevadas a cabo en España. A partir de entonces, se han producido 52 reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y de otras leyes laborales o del orden social concordantes. Reformas de diferente intensidad, pero siempre orientadas, a decir del legislador de la época, por la intención de promover la creación de empleo o de reducir la precariedad o dualidad del mercado de trabajo.

Durante tres décadas son muchos los datos y los estudios que permiten impugnar esta simplista relación entre legislación laboral y evolución del empleo. Para citar los más cercanos en el tiempo, baste recordar que con la legislación que durante la crisis ha sido identificada como la causa del crecimiento del desempleo, es la misma que existía entre 1995 y 2007, período en que el empleo en España creció un 62% y pasó de 12 millones de personas ocupadas a 20 millones en el momento álgido del ciclo. Ello sucedía, mientras el empleo en el conjunto de la Unión Europea de los 15 crecía en el mismo período un 17,2 % y en Alemania crecía un 6%.

A pesar de la evidencia de estos datos, el discurso dominante no ha variado. Y todas las legislaturas han vivido, con mayor o menor intensidad, una ofensiva para reformar la legislación laboral con la coartada, de que con esas reformas se reduciría el desempleo y se crearía empleo. Incluso ello ha sido así en momentos de gran crecimiento del empleo, como en la reforma del Gobierno Aznar del 2002, aprobada primero por Real Decreto-ley y modificada después por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre que instauró lo que se conoce como procedimiento de «despido express» en el despido disciplinario. Figura que posteriormente perfeccionó el Real Decreto-ley 10/2010 y la Ley 35/2010, ampliando esta posibilidad de «despido express» para los despidos objetivos

La mayoría de las reformas de la legislación laboral aprobadas durante estas décadas —con alguna excep-

ción— se han construido siempre bajo la supuesta orientación, recogida en sus exposiciones de motivos, de incentivar la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo para evitar el abuso en la flexibilidad externa en el momento inicial de la contratación o en el momento final de la relación laboral, con los despidos. La lectura de las Reformas aprobadas, que en la mayoría de los casos sufren de grave fariseísmo político entre lo que dicen sus exposiciones de motivos y lo que dicen las normas aprobadas, desmiente que esa haya sido la orientación real y sobre todo las consecuencias prácticas de las mismas.

El hilo conductor real de las reformas laborales hasta llegar al cenit del Real Decreto-ley 3/2012 ha sido siempre el mismo: importantes mecanismos de flexibilidad en la contratación, acompañados de significativas bonificaciones a la contratación, que diferentes estudios realizados —entre otros por el equipo del profesor Luis Toharia— han demostrado tener escasa utilidad para determinar u orientar los comportamientos empresariales; procesos de desregulación en la prestación de trabajo, con un claro avance de la unilateralidad empresarial en la modificación de condiciones de trabajo, incluso contra lo establecido en pactos colectivos, acompañado de un retroceso en los mecanismos de flexibilidad pactada, intervención de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral; deslegalización en la regulación de las condiciones de trabajo, con un retroceso de la ley en beneficio en primer lugar de la negociación colectiva y después de la unilateralidad empresarial o del vacío regulatorio.

Y por último la ampliación de las facilidades para los despidos, por la triple vía de ampliar las causas que dan pie a la rescisión de los contratos, especialmente para las llamadas causas objetivas, reducción significativa de las indemnizaciones de los trabajadores para los casos en que el despido sea reconocido o declarado improcedente, práctica desaparición de los supuestos de nulidad del despido y también la desaparición de la figura de los salarios de tramitación. Sin olvidar la significativa limitación de las posibilidades de ejercer la tutela judicial por parte de los trabajadores. Como expresión de esta evolución a favor del despido sin causa se encuentra la práctica desaparición en el Real Decreto-ley 10/2010 de las causas de nulidad en el despido objetivo, culminando así el proceso iniciado por la Ley 45/2002. Las consecuencias de esta evolución legislativa son que cada vez más el despido causal, que hunde sus raíces en el derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución española, se ha convertido de facto en una desistimiento unilateral y sin causa de la relación de trabajo, con indemnización tasada.

El resultado en términos de empleo y condiciones de trabajo es hartamente conocido. Pérdida significativa de la calidad del empleo, provocada en muchas ocasiones por cambios legislativos que en su momento se justificaron por la necesidad de incentivar el empleo. Condiciones de entrada al trabajo cada vez más precarias, con

menos salario y menos estabilidad, procesos intensivos de sustitución de trabajadores maduros por trabajadores jóvenes con grandes diferencias de costes laborales. Procesos de externalización productiva en búsqueda de reducción de costes por parte de las pymes y micro empresas a las que cada vez más se les hace jugar un papel periférico en la organización de los procesos productivos.

Todo ello en términos agregados ha generado un mercado de trabajo español con tres características distintivas: una gran diferencia, dualidad o segmentación en el comportamiento de los sectores, de las CCAA y de las empresas en función del tamaño de las plantillas; un comportamiento muy ciclotímico en la evolución del empleo. Y una posición cada vez más periférica de las empresas españolas en la distribución del trabajo en un contexto de globalización. Lo que ha convertido a nuestras pymes en el mecanismo predilecto de ajuste rápido del volumen del empleo por parte de las empresas centrales que controlan productos y mercados, desentendiéndose de la producción directa. Y a nuestro tejido productivo en el eslabón débil de los ajustes en épocas de crisis globales como la actual.

A ello no ha sido ajeno, sin duda, la peculiar y débil composición de nuestro tejido productivo. Con un peso importante del empleo en sectores como la construcción residencial o el turismo estacional. Con una primacía de las micro empresas que se pone de manifiesto en el hecho de que el 99% de las empresas españolas tienen menos de 50 trabajadores o el 87% menos de 10 trabajadores. Y un escaso peso de las empresas exportadoras que por sus características de plantilla —mediana de 200 trabajadores— elevada estabilidad y salarios en términos comparativos, significativa formación de sus trabajadores e innovación de sus procesos productivos y sus productos, son las que mejor soportan los ciclos económicos, incluida la actual contracción económica.

Y las diferentes reformas de la legislación laboral producidas durante tres décadas lejos de reducir estos factores de debilidad de nuestro tejido productivo los han incrementado. Por la vía de lo que algunos sociólogos del trabajo han calificado de efectos colaterales de las reformas. Aquellos efectos que no estando, al menos explícitamente en las intenciones del legislador, han sido sus consecuencias más importantes en el medio plazo. Esta es una de las causas que explica las grandes diferencias sectoriales y territoriales que en términos de empleo y de cualidad del mismo se dan en el mercado de trabajo español.

Así, con la misma legislación laboral para toda España las tasas de desempleo son radicalmente distintas entre CCAA, tanto en los momentos de crisis, como en los de crecimiento, de manera que algunas CCAA tienen siempre el triple de tasa de desempleo que otras. Algo parecido sucede en términos de tasa de temporalidad, en relación a los diferentes sectores productivos, conviviendo con la misma legislación, el sector industrial con niveles de temporalidad muy armonizados a la

media de la UE y en cambio sectores como la construcción o el Turismo en que por sus tasas de temporalidad son más del triple. Una dualidad en la tasa de temporalidad que también se produce en función del tamaño de las empresas. A menor tamaño, más temporalidad. Ello sin obviar los elevados niveles de temporalidad en el Sector Público. Esas diferencias en las tasas de temporalidad entre sectores se traslada también a grandes diferencias entre CCAA en función de la diversa estructura productiva de cada Comunidad y del peso que cada sector tiene en ella.

El resultado en términos históricos es que cada vez más, las diferentes reformas laborales han ido perdiendo como eje de su actuación el mandato constitucional de la garantía del derecho al trabajo, recogido en el artículo 35 de la Constitución Española, para pasar a ser concebidas como meros instrumentos al servicio de unas determinadas políticas económicas desreguladoras de la relación de trabajo. Este proceso de mutación en la consideración del trabajo como un derecho reconocido constitucionalmente, que debe ser protegido y tutelado por la legislación laboral, al trabajo como un factor productivo, regido por las reglas del mercado, como una mercancía más; ha cruzado todas las fronteras y ha llegado a su cenit con el cambio de denominación del Ministerio de Trabajo, como Ministerio de Empleo. Y especialmente en el preámbulo y en el contenido dispositivo del Real Decreto-ley 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley.

La diferencia más substancial del Real Decreto-ley 3/2012 en relación a reformas laborales anteriores es que aborda de manera nítida y como objetivo central el debilitamiento de la negociación colectiva. La intención del Ejecutivo, en funciones legislativas, y las concepciones y reflexiones que le llevan a modificar de manera significativa aspectos básicos de la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios o las normas de articulación, son muy nítidas. A juicio del Ejecutivo, las reformas laborales anteriores no han conseguido el objetivo perseguido, que no es otro que los ajustes en momentos de crisis se hagan a partir de una reducción significativa de los salarios, y a ello —dicen— ha contribuido el papel jugado por la negociación colectiva. Se trata pues, en la intención del ejecutivo en funciones legislativas, de modificar las reglas de la negociación colectiva para que permitan a las empresas imponer ajustes unilaterales en condiciones de trabajo y salarios.

Esa puede ser la razón por la que incomprensiblemente el Gobierno haya decidido no tomar en consideración el resultado de la concertación social entre CEOE, CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, del otro, plasmado en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de enero del 2012. Un acuerdo en que los firmantes pretenden combinar una evolución salarial para los próximos tres años de reducción de los salarios reales, con el mantenimiento de los mecanismos de flexibilidad negociada y pactada de las condi-

ciones de trabajo y el mantenimiento de las reglas básicas de la negociación colectiva. Por contra el Real Decreto-ley 3/2012 tiene como claro objetivo modificar de manera significativa y estructural —completa se dice— las reglas de la negociación colectiva. Para poner en manos de la unilateralidad empresarial una disminución drástica y permanente de los salarios. Y para que esta fórmula de ajuste pueda darse no solo en momentos de crisis económica, sino en cualquier circunstancia.

En base a estas consideraciones, la presente enmienda a la totalidad pretende un doble objetivo. Una impugnación de raíz de la premisa sobre la que se han venido justificando hasta ahora las reformas laborales y muy especialmente el Real Decreto-ley 3/2012. Y un intento de recuperar los equilibrios perdidos en anteriores Reformas laborales, de manera que sea la flexibilidad pactada y la negociación colectiva el mejor instrumento de ajuste, sin que ello comporte una mayor precarización de las condiciones de trabajo. Recuperar en última instancia la propia razón de existir del Derecho del Trabajo, que no es otra que la introducción de reglas civilizatorias en unas relaciones, las económicas, que se dan en los centros de trabajo, caracterizadas por fuertes dosis de desigualdad e incivilidad. Al tiempo que, en coherencia con lo afirmado hasta ahora, pretendamos recuperar para la regulación laboral la función que le encarga el artículo 35 de la Constitución española que no es otro que la garantía del derecho al trabajo. Para lo cual es imprescindible que la legislación laboral recupere su función de generar equilibrios en la prestación de trabajo y no la de producir más desequilibrios a los ya existentes en la desigual relación de trabajo.

En el capítulo 1 referido a los mecanismos para incentivar la empleabilidad se opta por reforzar el carácter no lucrativo de los mecanismos privados de intermediación que actúen como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Esta limitación a la intervención del lucro empresarial en la actividad intermediadora nace de la evidencia de en los casos en que se trata de gestionar el acceso a un derecho como el trabajo, el conflicto de intereses que se produce entre el objeto de la intervención, facilitar trabajo y el interés empresarial legítimo al beneficio, suele terminar con una absoluta primacía del segundo. Y si ello no tiene más importancia cuando se trata de meras mercancías, en forma de bienes o servicios, si que la tiene cuando el objeto de la actividad empresarial es un derecho tan básico para el ser humano, como el trabajo. La incorporación del ánimo de lucro en la actividad de intermediación suele comportar procesos de segmentación, dada la natural inclinación de la empresa intermediadora privada a concentrarse en la búsqueda de empleo de las personas de más fácil «empleabilidad», en perjuicio de aquellas con más dificultades en la búsqueda de empleo. Es esa misma razón la que nos lleva a plantear una clara separación entre las funciones y

actuaciones de intermediación en la búsqueda de empleo de las entidades privadas sin ánimo de lucro colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, de las funciones que desarrollan las Empresas de Trabajo Temporal.

En relación a los contratos formativos, la redacción alternativa que proponemos para el contrato de formación pretende de un lado establecer límites temporales y objetivos, para evitar su uso abusivo. Al tiempo que se amplían las personas susceptibles de celebrar un contrato de formación a quienes por sus dificultades de inserción laboral requieren de la formación en alternancia con independencia de la edad que tengan, especialmente cuando se trata de personas en riesgo de exclusión social a las que las empresas de inserción que trabajan con estos colectivos pueden facilitar la formación y la inserción laboral, si la normativa laboral les ofrece un marco flexible para ello. Y en relación al contrato en prácticas se pretende recuperar determinados equilibrios entre la flexibilidad en el acceso al mismo y los límites para su utilización abusiva y en fraude de ley. Al tiempo que se establecen límites que impidan el encadenamiento de contratos formativos, con procesos de contratación que nada tienen que ver con la función de facilitar formación a los trabajadores.

En el Capítulo II dedicado a las medidas de fomento del empleo el objetivo es evitar que la legítima y deseable búsqueda del incentivo a la creación de empleo estable se convierta en medidas que bajo este nombre oculten claros mecanismos de fraude de ley. En formas distintas como los períodos de prueba de 1 año, que superan claramente la propia naturaleza y función de la figura jurídica del período de prueba. O en forma de mantenimiento de los encadenamientos de los contratos temporales. O evitar las desigualdades en las condiciones de trabajo en función del volumen del tamaño de las empresas en unos términos que perfectamente pudieran calificarse de discriminatorios y por ende ser tachados de inconstitucionales. Al tiempo que se trata de restituir los mecanismos de garantía de la causalidad en la contratación para evitar que los deslizamientos hacia formas de contratación acausal lleguen a suponer una clara trasgresión del derecho al trabajo recogido en el artículo 35 de la Constitución Española.

En relación al contrato a tiempo parcial las modificaciones propuestas tienen un doble objetivo, evitar que su desregulación en materia de prolongación en la prestación de servicios, especialmente a través de las horas extraordinarias, termine convirtiendo a este contrato en un mecanismo de total desregulación de las condiciones de trabajo que puedan afectar incluso a la propia vida personal de la trabajadora o trabajador que lo suscribe. Y de otra, evitar que avance más el proceso de feminización de este contrato hasta convertirlo de facto en el contrato perfecto para que las mujeres puedan y deban desarrollar de manera no voluntaria la doble jornada, la laboral a tiempo parcial con salarios muy bajos y la personal o familiar. Evitar pues que la

regulación del contrato a tiempo parcial se convierta en un incentivo más para la reproducción y mantenimiento de los roles que las estructuras sociales encargan a las mujeres en nuestra sociedad.

En el Capítulo III dedicado a la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo, las modificaciones propuestas tienen como objetivo restituir el principio básico de la flexibilidad que es el de su carácter negociado y pactado. Estableciendo el necesario equilibrio entre las necesidades de las empresas para proceder a rápidos procesos de adaptación a las exigencias en la producción de bienes y servicios con las necesidades y derechos del trabajador y la trabajadora como persona. Se trata pues de huir del concepto de «flexibilidad con rostro de máquina» para auspiciar la «flexibilidad de rostro humano». A sabiendas que las experiencias de los últimos años en muchos convenios colectivos demuestran que la regulación que proponemos en ningún caso comporta la imposibilidad de gestionar de manera flexible las condiciones de trabajo con el necesario equilibrio entre necesidades empresariales y necesidades de las personas que prestan sus servicios.

Una especial atención hemos querido dedicar a las propuestas referidas a la modificación substancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con un doble objetivo, acotar los contenidos que pueden ser modificados por este procedimiento, sin que ello suponga un vaciamiento de facto de la función del convenio colectivo, y de otro establecer determinados límites tanto objetivos como procedimentales.

Las medidas que proponemos van en la línea de los equilibrios alcanzados en el apartado referido a negociación colectiva en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero del 2012 entre la CEOE CEPYME y CCOO y UGT. Un Acuerdo que a pesar de contar con el valor añadido a su contenido, de ser fruto del proceso de concertación social, ha sido ignorado de manera incomprensible en la elaboración del Real Decreto-ley 3/2012, ahora convertido en proyecto de ley. Que el Gobierno en su función legislativa haya considerado no útiles los acuerdos alcanzados en esta materia hace dudar de la sinceridad de sus llamadas al diálogo y a la negociación. Y al tiempo pone de manifiesto que la voluntad real no es la de ofrecer a las empresas mecanismos de flexibilidad, sino debilitar en extremo los mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores y de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo.

En este capítulo se recogen modificaciones que aparecen también en otros apartados de la enmienda a la totalidad, en relación a la regulación de las formas de representación de los trabajadores en los supuestos en que no exista en la empresa la representación legal. Para estos casos se opta por cubrir el vacío a partir de un proceso por el que los trabajadores de las empresas, sin representación unitaria, podrán elegir una

comisión de tres miembros formada por representantes de las organizaciones sindicales más representativas o representativas del sector. En esta regulación se ha querido huir deliberadamente de la fórmula de «representación ad hoc» de representantes directos de los trabajadores, regulada por primera vez por el Real Decreto-ley 10/2010 y la Ley 35/2011. Este mecanismo de representación, en una estructura empresarial en la que el 87% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, comporta un riesgo cierto de injerencia empresarial en la elección de estos representantes y de generalización de prácticas contrarias a la libertad sindical y que vacíen el contenido de los convenios colectivos de sector. Ello sin perjuicio de la más que probable vulneración de lo que establecen los convenios 87 y 98 de la OIT en esta materia.

En el capítulo IV dirigido a medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo se introduce un conjunto de garantías tendentes a recuperar equilibrios básicos de la relación de trabajo y a que la apuesta para incentivar la flexibilidad interna como mecanismo de desincentivación de la flexibilidad externa vía contratación y despidos sea sincera y real. Como han puesto de manifiesto las reformas laborales anteriores no es posible dirigir los mecanismos de ajuste en el empleo hacia la flexibilidad interna si, por mucho que se abran las posibilidades al gobierno empresarial de esta flexibilidad, en paralelo se continúan ampliando hasta el infinito los mecanismos para facilitar, descausalizar y hacer más barato los procesos de despido. Incluso, situando a la legislación laboral española, en una posición de claro incumplimiento del Convenio 158 de la OIT.

De manera destacada, se plantea la recuperación del procedimiento de autorización administrativa previa por parte de la Autoridad Laboral. Convencidos que ofrece un equilibrio y un marco de certidumbre a las partes muy superior al que ha establecido el Real Decreto-ley 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley. Y convencidos también que la figura de la autorización administrativa previa cabe perfectamente en el marco de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Y que en ningún caso puede identificarse este procedimiento con una «excesiva rigidez» en los procesos de ajuste del empleo. Como demuestra que uno de los países que mantiene este procedimiento, sean los Países Bajos, puesto como ejemplo de «flexi-seguridad», incluso por los ideólogos del Real Decreto-ley 3/2012.

En este capítulo y en relación a los despidos objetivos en los supuestos llamados de absentismo, se pretende recuperar como definición objetiva de la causa, la doble condición de las faltas de asistencia al trabajo por parte del trabajador con los niveles de absentismo global de la empresa. Recordando que la letra d) del artículo 52 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, no tiene como función la tipificación de causas disciplinarias, sino la de aquellos supuestos de empresas, en las que la confluencia de comportamientos individuales de los trabajadores puedan generar problemas de eficiencia en el funcionamiento empresarial. Una regulación que en la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012 está provocando abusos importantes en las pocas semanas en que está vigente y que podría entrar en clara colisión con el derecho a la salud de los trabajadores.

También en este capítulo se recupera la regulación de los supuestos en los que el despido deba ser considerado nulo, con readmisión del trabajador, convencidos de que el establecimiento de garantías formales en los procesos de despido, forma parte indisoluble del derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución española. Y en los mismos términos se referencia el apartado 4 del artículo 56, al establecer los supuestos en que la declaración de improcedencia debe comportar la opción del trabajador despedido entre la readmisión a su puesto de trabajo o la indemnización sustitutiva. Una regulación, la de la readmisión del trabajador en los supuestos de despido declarado judicialmente como improcedente, que tiene muchos referentes en la legislación laboral de otros países de la Unión Europea. Algunos de ellos o la mayoría, con niveles de desempleo muy inferiores a los españoles, lo que impide establecer como se hace desde algunos foros una relación causa efecto entre readmisión obligatoria y rigidez en la relación de trabajo.

En el capítulo V se incorporan regulaciones que sin formar parte del objeto del Real Decreto-ley 3/2012 si lo son del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. En materias importantes para la compatibilidad entre vida laboral y vida personal que, la experiencia de estos años ha demostrado no se puede dejar al albur exclusivamente de Planes de conciliación o de «Buenas prácticas». En la dirección de incorporar medidas que puedan contribuir a reducir los obstáculos a la igualdad efectiva en el acceso al trabajo, se incorporan modificaciones referidas a incentivar la «empleabilidad» de personas con discapacidad o personas en riesgo de exclusión social. A sabiendas de que se trata de colectivos distintos, pero que comparten las dificultades para que se pueda garantizar de manera efectiva la igualdad real en el acceso al empleo.

En el Capítulo VI se recogen aquellas propuestas dirigidas a facilitar la ordenación de las necesidades de personal de las Administraciones Públicas y de las entidades de derecho público vinculadas. Evitando los procesos de dualización en el tratamiento de las medidas de ajuste en función de la condición de funcionario o de laboral de los empleados públicos afectados.

CAPÍTULO 1

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 2 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. Los servicios públicos de empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación, públicas o privadas, sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluidos el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.

Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de datos y garantizar a empresarios y trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»

Dos. El apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.»

Tres. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empre-

sa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.»

Cuatro. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.»

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo.»

Seis. La Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.»

Artículo 2. Formación profesional.

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aproba-

do por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesi-

dad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre Este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la Administración pública competente expedirá en todo caso el correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La empresa facilitará que el horario sea compatible con su asistencia al centro formativo.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, ni inferior al SMI durante el resto de la vigencia del contrato.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones

protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Tres. El artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario respetando en todo caso lo dispuesto en la negociación colectiva. En caso de desacuerdo se atenderá en primer lugar a las necesidades formativas del trabajador.»

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.»

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y se dispondrá de un documento individualizado acreditativo de competencias profesionales que incluya las acciones de orientación y las acciones formativas realizadas por cada trabajador a lo largo de la vida, en especial aquellas relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con independencia de la modalidad o el lugar donde las haya realizado.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Seis. El apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente Disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Siete. Se modifica la Disposición transitoria novena del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán prestarse servicios bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje por trabajadores que careciendo de cualificación profesional, sean menores de 30 años.

Se habilita al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, proceda a la evaluación y, en su caso, prórroga de esta medida.»

Ocho. Se modifica la Disposición final segunda del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral de Trabajo que queda redactada como sigue:

«El Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

Artículo 3. Los contratos formativos

Uno. El apartado 1 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo

superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, postgrado y de máster correspondientes a los estudios universitarios se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, se establecerán compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»

Tres. Se añade un nuevo apartado al artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

«4. Se presume que existe contrato de trabajo cuando la actividad del trabajador en la empresa consista en la realización de prácticas profesionales excepto cuando las mismas constituyan requisito necesario para la obtención de la correspondiente titulación oficial.»

CAPÍTULO II

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Artículo 4. Contratación estable.

El artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo será por tiempo indefinido con la excepción de aquellos supuestos en los que existan causas para su temporalidad.

Solamente podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, diferenciada de la actividad ordinaria y permanente y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse solo con contratos de esta naturaleza, así como aquellos trabajos o tareas en los que no puede utilizarse esta modalidad contractual.

El contrato para obra o servicio determinado tendrá una duración máxima de dos años, ampliable por convenio sectorial de ámbito estatal hasta seis meses más. En todo caso, cuando la duración del contrato supere los referidos plazos el trabajador adquirirá la condición de fijo.

La celebración de una contrata de servicios con una empresa principal o la existencia de cualquier otra relación civil, mercantil o administrativa, no será, por sí mismo, causa suficiente para celebración de un contrato de obra o servicio determinado, cuando se trate de empresas que de forma habitual y continuada realizan esa actividad.

En todo caso, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal podrán determinar, para cada ámbito de actividad, la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada que, como máximo, podrán tener las empresas afectadas.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que estas circunstancias no sean previsibles, periódicas o permanentes.

En tales casos, los contratos tendrán una duración cierta que no podrá exceder de seis meses, dentro de un

período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores al amparo de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses.

6. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo-discontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

7. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en mate-

ria de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de garantizar a estos trabajadores el derecho de preferencia para acceder a puestos permanentes, pudiendo establecerse mediante negociación colectiva los procedimientos y requisitos para su aplicación. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo, cuando se trate de realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica de la actividad normal de la empresa, que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, estén determinados o no en el contrato de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se inicie la actividad normal de la empresa en el número, forma y orden que se determine en el correspondiente convenio colectivo de aplicación, basados en criterios objetivos, y en su defecto en el número necesario para el desarrollo normal de la actividad, en la forma que se tenga por costumbre y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento del deber del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el

plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la ausencia de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, la distribución horaria de la jornada de trabajo durante el período o períodos de actividad, así como la determinación, en dicho período o períodos de actividad, de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios y que, en todo caso, deberá coincidir con la establecida en el correspondiente convenio de aplicación y, en su defecto, con la del resto de los trabajadores de la empresa.

9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a), 5 y 6, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos o requisitos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

El trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo independientemente de que se produzca dicha comunicación o de su demora.

10. En la formalización de los contratos temporales, la empresa deberá indicar los siguientes extremos:

— El número de contratos temporales, así como el de jornadas de trabajo que se hubieran atendido con contratos temporales, durante los treinta meses anteriores, para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de contratación.

— El índice de temporalidad en la empresa, entendido como el porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año. No se computarán como jornadas desarrolladas con contrato temporal, las que correspondan a trabajadores que hubieran sido incorporados como fijos.

Estas mismas circunstancias e incorporarán a la copia básica de los contratos.

11. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

Uno. Se modifica el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposicio-

nes legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su

caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenderse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en

el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

5. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

6. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante

acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

Dos. Se modifica la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que queda con la siguiente redacción:

«b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados

superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.»

Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo la forma de organización o realización del trabajo, mediante la cual la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante y regular fuera de los locales del empleador o de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, que además deberá ser proporcional con el objetivo por el cual se establezca. Igualmente deberá ser supervisado mediante el sistema de información y consulta con los representantes de los trabajadores, que se determine en dicho convenio.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tendrá carácter voluntario y reversible para el trabajador, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Se tendrá en cuenta en todo caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, y debiendo en todo caso tenerse en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el trabajador gestionará su tiempo de trabajo. Asimismo el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta, la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5. En relación a los gastos y costes que pueda provocar esta forma de organización del trabajo, se establece como principio general que durante el desarrollo del trabajo, este no suponga coste alguno para el trabajador en sus comunicaciones, así como en el desarrollo y la gestión de dicho trabajo, de tal forma que serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos al funcionamiento de los mismos. En relación a otro tipo de gastos de carácter domiciliario, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo individual, se establecerán quién debe correr con dichos gastos.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.

Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o sus representantes unitarios o sindicales, de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 7. Movilidad funcional.

Uno. El artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulacio-

nes y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

«Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.»

Dos. El artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a

la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.»

Artículo 8. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán

fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.»

Artículo 9. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y suspensión del contrato.

Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho período.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que estas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean estos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación estableci-

dos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4, de este artículo.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Dos. El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

Artículo 10. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores

incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.»

Tres. Se elimina el apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se reenumeran sus apartados 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2 y 3.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de

trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, que salvo pacto en contrario será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia.

3.º La aprobación de propuestas de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, remitirá la propuesta correspondiente a la comisión negociadora del convenio.

4.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3, respectivamente.

5.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio

convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

Seis. El apartado 2 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, salvo que otro plazo se hubiera establecido en el convenio denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte

receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo entre las partes, se podrán fijar plazos máximos de duración de la negociación.»

CAPÍTULO IV

Medidas para garantizar el derecho al trabajo

Artículo 11. El derecho a la estabilidad en el empleo.

Se añade una nueva letra h) al apartado 1 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«h) Estabilidad en el empleo.»

Artículo 12. Extinción del contrato temporal.

Se modifica la letra c del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización de cualquiera de las modalidades de contratación temporal o de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la termina-

ción del mismo con una antelación mínima de quince días.»

Artículo 13. El despido individual y colectivo.

Uno. El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

- Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquella estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.
- Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.
- Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.
- Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.

Las garantías del despido colectivo se aplicarán igualmente cuando se pueda deducir que la extinción no responda a motivos inherentes a la persona del trabajador, aunque la empresa hubiera invocado otros motivos no justificados con el fin de eludir las anteriores previsiones, como supuestas causas disciplinarias, la terminación de contratos temporales fraudulentos, o la ausencia completa de causa. En tal caso, los despidos se declararán nulos.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas igualmente en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la

autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación

mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.»

Tres. El apartado 4 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.»

Cuatro. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en el intervalo de dos meses consecutivos, o el 25 por 100 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 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, permisos, licencias, excedencias, vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

Cinco. El artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c) de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Con esa antelación la empresa pondrá a disposición del trabajador y de los representantes de los trabajadores la totalidad de los documentos en los que justifique el despido.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. La decisión extintiva será nula cuando el empresario no expresara con la suficiente precisión las causas de la extinción en la comunicación escrita, cuando incumpliera su obligación de poner a disposición del trabajador o de entregarle la indemnización correspondiente, cuando incumpliera su obligación de comunicar previamente a los representantes de los trabajadores el despido, o cuando no hubiese puesto a disposición del trabajador y de sus representantes la documentación a la que se refiere el artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. También será nula cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o

lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Seis. El apartado 6 del artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. No obstante, el trabajador podrá ejercer la opción por la indemnización establecida en el artículo 56.1 sin perjuicio, en su caso, del derecho a la indemnización adicional por la lesión del derecho fundamental del que hubiera sido objeto y al abono de los citados salarios.»

Siete. El artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses

los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

3. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

4. En caso de despido declarado improcedente, la opción por la readmisión corresponderá al trabajador en los siguientes casos:

— Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en despidos colectivos o modificación de las condiciones de trabajo o, en general, en los acuerdos de empresa

— Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los compromisos de empleo asumidos por el empresario en instrumentos colectivos dotados de eficacia vinculante.

— Cuando se produzca con ocasión de la finalización de los contratos temporales declarados en fraude de ley y, en todo caso, cuando lo contemple el convenio colectivo.

Esta opción se regirá por las previsiones de esta ley y de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, sobre el derecho de opción de los representantes de los trabajadores en materia de despido improcedente.»

CAPÍTULO V

Medidas para garantizar la igualdad y no discriminación en el trabajo

Artículo 14. Del derecho a la lactancia y a la guarda legal

Uno. El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aproba-

do por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.»

Dos. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.»

Artículo 15. Sobre la igualdad de género.

Uno. El apartado 2 del artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda redactado como sigue

«2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.»

Dos. Se añade el siguiente apartado 2 al artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

«2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.»

Tres. Se suprime el artículo 9 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral por el que se modifica el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro. El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.»

Artículo 16. Sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.

Uno. Se añade el siguiente párrafo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última

se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Dos. El apartado 2 del artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos queda redactado como sigue:

«2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente.»

Tres. Se modifica la Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada en como sigue:

«Disposición adicional undécima. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»

Cuatro. Se modifica la Disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta. Contratos reservados.

1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de

Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.

2. Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente Disposición.

4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente Disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.

5. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.»

Cinco. Se incorporan cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con esta redacción:

«k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las

medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y sus normas de desarrollo, en los términos en que se determine reglamentariamente.»

CAPÍTULO VI

Medidas dirigidas al personal del Sector Público

Artículo 17. Medidas de ordenación de las necesidades de personal de las Administraciones Públicas.

Uno. En caso de Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, las medidas de ordenación de las necesidades de personal se efectuarán de conformidad con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se apruebe, previa negociación con los representantes del personal afectado, valorando las necesidades conjuntas de personal, las posibilidades de recualificación, recolocación del personal, medidas de movilidad dentro de la misma u otras Administraciones, dentro de un Plan de Viabilidad y Sostenibilidad Económico-Financiera que habrá de aprobar la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente. En todo caso, dicha regulación será sometida a negociación en la Mesa General Conjunta de las Administraciones Públicas.

En caso de ser necesaria la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada, se efectuará en los mismos términos y supuestos que los establecidos para el conjunto de empleados públicos, y garantizarán la adecuada protección de personal afectado durante el tiempo de suspensión de su relación de servicio o reducción de jornada.

Dos. Se deroga la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Tres. Se deroga la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. Permisos por nacimiento y/o adopción

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para establecer los permisos por nacimiento y/o adopción igualitarios, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados íntegramente para ambos progenitores.

La propuesta irá acompañada de las medidas transitorias necesarias para aumentar progresivamente el permiso de paternidad o del otro progenitor hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por el cumplimiento de las cuatro semanas.

Disposición adicional segunda. Igualdad salarial.

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para la aplicación de medidas que garanticen de forma efectiva la igualdad salarial entre mujeres y hombres y el despliegue de mecanismos de control y sanción.

Disposición adicional tercera. Centros Especiales de empleo de iniciativa social.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y respecto de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por 100.

2. Se consideran Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.

Disposición adicional cuarta. Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

Disposición adicional quinta. Subrogación en Centros Especiales de Empleo

Primero. La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.

Segundo. Se añade el siguiente párrafo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Disposición adicional sexta. Empleabilidad de las personas con discapacidad sobrevenida.

En el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno de España remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo.

Disposición adicional séptima. Participación institucional de las personas trabajadoras con discapacidad.

Para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 2.e) y 15.1 de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el Gobierno de España aprobará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, un Plan para garantizar la participación institucional de las asociaciones más representativas, de las personas con discapacidad y de sus familias, en los Órganos de la Administración General del Estado, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para dichas personas.

Disposición adicional octava. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo

Se modifica la Disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que queda redactada como sigue:

«1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.»

Disposición adicional novena. Limitaciones en la contratación temporal para trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad.

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos de especial peligrosidad determinados en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal o de aquellas otras que puedan determinarse reglamentariamente por razón de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores cedidos.

2. Por medio de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, sectorial de ámbito inferior, se podrán determinar, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, que se refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.»

Disposición adicional décima. Limitaciones en la contratación mediante empresas de trabajo temporal en el sector público.

La Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. No podrán celebrarse contratos de servicios con empresas de trabajo temporal salvo cuando se precise la puesta a disposi-

ción de personal con carácter eventual para la realización de encuestas, toma de datos y servicios análogos.

En estos contratos, vencido su plazo de duración, no podrá producirse la consolidación como personal del ente, organismo o entidad contratante de las personas que, procedentes de las citadas empresas, realicen los trabajos que constituyan su objeto, sin que sea de aplicación lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. La duración de estos contratos en ningún caso podrá superar el plazo de seis meses, extinguiéndose a su vencimiento sin posibilidad de prórroga.»

Disposición adicional undécima. Gratuidad de la intermediación laboral pública.

El apartado 4 del artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado como sigue:

«4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación debidamente autorizadas, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.»

Disposición adicional duodécima. Otras medidas para corregir la temporalidad injustificada en la contratación.

1. El Gobierno impulsará las actuaciones necesarias para reducir la tasa de temporalidad en el empleo, así como para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociados a la contratación temporal.

2. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno procederá a realizar una evaluación de los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

3. Esta evaluación se desarrollará sobre la eficacia de las medidas de control relativas a los contratos temporales sin causa, la correcta utilización de los contratos formativos y el control de las prácticas no laborales en las empresas, y sobre las demás acciones previstas en la legislación vigente tendentes al adecuado uso de las modalidades de contratación de duración determinada y de los contratos temporales.

4. Asimismo, y en el plazo señalado en el apartado 2 de esta disposición, en la evaluación de la siniestralidad laboral se determinará el nivel de eficacia de las medidas adoptadas para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y su incidencia en los trabajadores con contratos de duración determinada y con contratos temporales.

5. A tenor de las evaluaciones practicadas sobre los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral a que se refieren los apartados 3 y 4 de esta disposición, y con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecerse que las empresas aborden planes específicos de formación, que contemplen medidas para la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, así como programas de acción preventiva en materia de salud laboral, que recojan la adecuada evaluación de los riesgos, la información y formación en materia preventiva, y las medidas de protección específicas diseñadas para los trabajadores con contratos de duración determinada o contratos temporales.

6. El Gobierno impulsará la adopción de campañas divulgativas, estudios, investigaciones y esta dísticas relacionadas de manera específica con la salud de los trabajadores con contratos de duración determinada y contratos temporales.

Disposición adicional decimotercera. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Uno. Se modifica de la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma, hasta el día 31 de diciembre de 2012.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive. Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, cuando la conversión de estas contratos en el contrato para el

fomento de la contratación indefinida se articule a través de la negociación colectiva.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Igualmente se abonarán los salarios de tramitación que en su caso correspondan.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas declaradas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dentro del plazo en que podrá concertarse el contrato para el fomento de la contratación indefinida conforme al apartado 1 de esta disposición, el Gobierno procederá trimestralmente a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida. A la finalización del citado plazo, el Gobierno, previo acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá decidir la prórroga de esta medida de fomento de la contratación indefinida, atendiendo a la evolución de la temporalidad y de los efectos sobre el fomento del empleo y la reducción de la tasa de paro. Con esta finalidad, se procederá a una evaluación final sobre la eficacia de esta modalidad de contratación laboral con anterioridad al día 31 de diciembre de 2012.

La finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, tal y como se define en los apartados 3 y 4, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos, salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 10 bis al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el siguiente contenido:

«Artículo 19 bis (nuevo). Aumento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo en la contratación temporal.

Desde la entrada en vigor de la presente Ley cada contrato temporal realizado dará lugar durante su período de vigencia a un recargo del 25 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo.»

Disposición adicional decimocuarta. Infracciones muy graves en la intermediación laboral.

El apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado como sigue:

«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»

Disposición adicional decimoquinta. Protección social de los contratos a tiempo parcial.

En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno presentará a los interlocutores sociales los proyectos normativos necesarios con el objeto de mejorar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y corregir las deficiencias actualmente existentes.

Disposición adicional decimosexta. Sociedades Cooperativas.

1. Todo lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con las bonificaciones o reducciones en cotizaciones a la Seguridad Social, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a

éstas, siempre que hayan optado por su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término «empresas».

3. A efectos de valorar el incremento del empleo, previsto en el artículo 10, apartado 4, de la presente ley, en las empresas sociedades cooperativas de trabajo serán tenidos en consideración los socios trabajadores y los trabajadores contratados.

4. No será de aplicación a las sociedades cooperativas de trabajo la exclusión de las bonificaciones a la seguridad social por razón de parentesco contemplada por el artículo 6.1.b) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Disposición transitoria primera. Contratos para la formación suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

Los contratos para la formación vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de dicha entrada en vigor será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, el régimen salarial establecido en el artículo 11.1.e) de Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la presente ley.

Disposición transitoria segunda. Negociación colectiva y modalidades contractuales.

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado I. a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima de los contratos de duración determinada.

2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados I.a), 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, y lo establecido en el artículo 49, apartado 1.c) de aquella disposición legal, según la redacción dada por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Disposición derogatoria. Alcance de la derogación normativa.

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

Del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

artículo 4, Disposición adicional quinta, Disposición adicional sexta, apartado 2 de la disposición transitoria primera, Disposición transitoria cuarta, Disposición final tercera.

Del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores: la Disposición transitoria decimotercera, incorporada por el apartado 7 del artículo 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sobre indemnización por finalización de contrato temporal.

De la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo: la Disposición Adicional Quinta; la Disposición Adicional Décima; la Disposición Adicional Vigésima Primera y la letra c) del apartado 1 de la disposición derogatoria única.

De la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: el apartado 4 del artículo 73; la Disposición Adicional Quincuagésima Primera y la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda.

Del Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia de Mercados de Bienes y Servicios: el artículo 44.

De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: la Disposición Adicional Cuarta.

De la Ley 56/2003, de 26 de diciembre, de Empleo: el artículo 21 bis.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

«3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación institucional las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores».

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

«4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más represen-

tativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

2. El gobierno previo acuerdo de los órganos de participación institucional podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final segunda. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

La disposición final octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral queda redactada como sigue:

«1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

“1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de

formación debidamente acreditados teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.”

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social previo acuerdo de los órganos de participación institucional podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.»

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de Olaia Fernández Davila, Diputada por Pontevedra (BNG) y Francisco Xesús Jorquera Caselas, Diputado por A Coruña (BNG); al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente enmienda a la totalidad, al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del RDL 3/2012, de 24 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de abril de 2012.—**M.^a Olaia Fernández Davila** y **Francisco Xesús Jorquera Caselas**, Diputados.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 77

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
Francisco Xesús Jorquera
Caselas
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la totalidad con texto alternativo

Las estadísticas sobre el empleo en el Estado español reflejan los devastadores efectos que ha tenido en el empleo, tanto el estallido de la crisis financiera,

como las fallidas políticas económicas llevadas a cabo durante los últimos tres años inspiradas en las doctrinas del Fondo Monetario Internacional, la Unión Europea o el Banco Central Europeo, que han sido acogidas sin matices por los sucesivos Gobiernos del Estado español.

En la actualidad, existen más de 5.273.000 personas desempleadas en el Estado español, lo que supone una tasa de paro del 22,85 por 100, y ello, a pesar de tener una baja tasa de actividad, que no supera el 60 por 100 (59,94 por 100). Las dramáticas cifras expuestas no han dejado de ir en aumento a lo largo de este período de crisis económica a pesar de haberse adoptado las reformas impuestas por organismos económicos y monetarios internacionales, inspiradas en el paradigma económico neoliberal. Ello indica que la situación económica y social no solo es muy mala, sino susceptible de empeorar, sobre todo en términos de incremento de las desigualdades sociales, si se persiste en seguir gobernando la economía bajo los parámetros de mayor liberalización económica, más austeridad y mayor reducción de los derechos económicos conquistados a lo largo de las últimas décadas en favor de las mayorías sociales.

Desde el inicio de la crisis se multiplicaron las voces que abogaban por acometer una reforma laboral favoreciendo la desregulación de aspectos esenciales de las relaciones laborales, perjudicando los derechos otorgados en favor de las personas trabajadoras, como la medida idónea y esencial para sortear los efectos de la crisis sobre el empleo. La aprobación del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, sustituido por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, pretendía dar respuesta a esas demandas, que con el paso del tiempo fueron adquiriendo el carácter de exigencias emitidas desde el ámbito del FMI o la UE. Sin embargo, a pesar de ser una reforma laboral que aspiraba a una mayor flexibilización de las relaciones de trabajo, sus resultados fueron nulos a la hora de generar empleo, resultando únicamente una mayor precariedad e inestabilidad para la amplía mayoría de los trabajadores y trabajadoras en el Estado español.

Esta experiencia reciente corrobora que no es la regulación laboral la principal causa de la destrucción de empleos y que de ahí devenga la necesidad imperiosa de una modificación de dicho régimen jurídico para adoptar medidas que creen un marco laboral que otorgue mayores facultades a la parte empresarial en detrimento de la seguridad del conjunto de la parte trabajadora. Por el contrario, la causa directa de la pérdida de empleo durante los últimos años ha sido —y sigue siendo— la caída de la actividad productiva, que las políticas de reformas económicas impulsadas han sido incapaz ni de detener ni mucho menos de reactivar. De hecho, bajo un mismo régimen jurídico laboral en el Estado español, coexisten situaciones diversas en cuan-

to al empleo en función de la estructura económica de cada territorio

El impacto en la destrucción del empleo está determinado por la incapacidad que las políticas económicas dominantes de forjar una estrategia de crecimiento económico sostenible, al estar más preocupadas por acometer un ajuste económico para dar aliento al maltrecho sector financiero y satisfacer las ansias de altos beneficios de los inversores internacionales, que por incentivar realmente a los distintos sectores básicos de la economía productiva.

En tanto esa recuperación económica no sea efectiva, las condiciones económicas y sociales de la mayoría de la población se deterioran a un ritmo veloz, lo que hace más necesario que nunca acometer reformas legales que incrementen su nivel de protección, tanto con la garantía presupuestaria necesaria para mantener servicios públicos esenciales que contribuyan a permitir el acceso a prestaciones básicas a pesar del declive económico, como en cuanto a retomar derechos que afiancen la posición de las personas más débiles ante la amenaza de un agravamiento de la actual fase recesiva económica.

II

El Real Decreto-ley 3/2012, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, socava las bases sobre las que se asentaban las relaciones laborales, conteniendo medidas concretas que, ya desde su entrada en vigor, limitan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tanto en lo que afecta a sus derechos económicos como a su capacidad de negociación laboral. Esta reforma laboral presenta numerosos puntos que contradicen directamente derechos y principios constitucionalmente reconocidos y desarrollados por una extensa jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tanto en lo que se refiere al derecho al trabajo como al derecho de libertad sindical. Y además es en una gran parte contraria a los compromisos internacionales asumidos por España, tanto respecto a la Carta de Derechos Fundamentales europea como a los Convenios de la OIT sobre libertad sindical, fomento de negociación colectiva y terminación de la relación de trabajo.

A pesar de la alta tasa de desempleo existente en el Estado español, cuyo techo aún no conocemos, las medidas contenidas en la reforma laboral, como el propio Gobierno viene afirmando, no contribuirán de manera directa a generar empleo ni a mejorar la estabilidad laboral de las personas que en la actualidad ocupan puestos de trabajo en precarias condiciones. El objetivo último de la reforma es la búsqueda de una mayor precariedad y desregulación en las relaciones laborales, que conduzcan a una reducción real de las rentas salariales, que ya venían sufriendo un retroceso antes y, sobre todo, después de la explosión de la crisis frente a las rentas de capital. Se constata con ello, que el verdadero propósito del Gobierno actual consiste en

emplear la crisis económica como pretexto para atacar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, rebajando sus condiciones laborales, dentro de una estrategia política global de aplicar una política económica al servicio de quien más tiene, en perjuicio de las mayorías sociales cuyo sustento depende de su trabajo.

La reforma laboral es contraria al modelo vigente de estado social y democrático de Derecho, fundamentado en un sistema de relaciones laborales que busca un equilibrio entre el poder empresarial y los derechos sociales y un estímulo a las expresiones de diálogo social, articuladas de manera señalada a través de la negociación colectiva, dotada de fuerza vinculante. El cambio radical operado con esta reforma laboral implanta un verdadero sistema de excepción en las relaciones laborales, otorgando poderes exorbitantes al empresario a la vez que destruye las bases fundamentales del poder contractual colectivo autónomo en la regulación de las condiciones de trabajo. Se reducen los derechos de los trabajadores y se avanza en una progresiva afirmación de la unilateralidad empresarial sin control ni contrapeso. En suma, la flexibilidad unilateral conferida al empresario, aleja al sistema jurídico español del modelo social europeo, aproximándolo a anteriores modelos autoritarios, recuperados ahora en nombre de la libertad de empresa. Además, ocasionará una mayor debilidad en la posición de las personas trabajadoras debido a ese refuerzo del poder de dirección empresarial, ahora con capacidad para interpretar y desarrollar de manera unilateral las condiciones de trabajo pactadas tanto a nivel individual en contrato de trabajo como las derivadas de acuerdos globales sustentados en la negociación colectiva. En particular, el nuevo régimen contenido en el Real Decreto-ley 3/2012, limita derechos básicos laborales con profundo arraigo histórico:

— Introduce una nueva regulación del despido que obedece realmente a un diseño destinado a otorgar fáciles y baratos mecanismos de liquidación y ajuste de plantillas, tanto en el sector privado como en el sector público, y hacerlo al margen de todo control: del sindical, pero también del administrativo e, incluso, del judicial. La nueva regulación del despido no tiene más finalidad que reducir los costes del despido ilegal o improcedente, rebajando las indemnizaciones y suprimiendo los salarios de tramitación, afectando también a derechos consolidados de trabajadores y trabajadoras contratados hace años.

— Extiende las posibilidades de abaratar los despidos, al ampliar los supuestos para poder extinguir contratos laborales a causa de causas objetivas, en base incluso a situaciones empresariales coyunturales y no estructurales.

— Permite la aplicación de medidas de flexibilización interna de manera unilateral por parte de las empresas que favorecerán desde la extensión de regulaciones de empleo, pasando por la movilidad geo-

gráfica forzosa, hasta incluso la imposición obligatoria de reducción de jornadas y salarios.

— Desampara a las personas trabajadoras en el caso de los despidos colectivos, al eliminar el control de la administración laboral en la aprobación de los expedientes de regulación de empleo, obligando a acudir a un control judicial, también más limitado.

— Crea un contrato indefinido específico, denominado «de apoyo a los emprendedores», que es aplicable a un altísimo porcentaje de empresas, que permite el despido libre y gratis total durante los primeros años. Ahonda en la precariedad de las personas jóvenes, al permitir el encadenamiento de contratos de formación para los jóvenes, que pueden estar formándose hasta los 32 años en una misma empresa para el ejercicio de los más dispares e inconexos oficios.

— La negociación colectiva deja de entenderse como un instrumento de corrección de las desigualdades contractuales. La prioridad aplicativa concedida sin restricción alguna a los convenios de empresa y la supresión del régimen hasta ahora vigente de ultraactividad concibe al convenio colectivo como un simple utensilio al servicio de los intereses subjetivos empresariales, sustituible o modificable a su sola voluntad. La inaplicación de todas las condiciones de trabajo, incluso las salariales, del convenio sectorial expresa una concepción legal decididamente contraria al sistema vigente de negociación colectiva y a su estructura autónoma. Se produce con todo ello una ruptura radical del sistema de negociación colectiva sectorial y territorial, que beneficiaba al colectivo de trabajadores y trabajadoras que desarrollan su profesión en actividades análogas al homologar las condiciones y trabajo con independencia de la empresa concreta donde trabajan, dejando en manos de la dirección empresarial la devaluación de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios de ámbito supraempresarial. En suma, la garantía constitucional de la fuerza vinculante del convenio colectivo queda por completo desarbolada.

Una mención específica merecen las diferentes medidas incluidas en la reforma laboral que tienden a aumentar de hecho las desigualdades entre hombres y mujeres trabajadoras. Ante la brecha salarial existente entre ambos sexos, la consagración del poder empresarial para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo no solo afectará negativamente —como se ha expuesto— a toda la clase trabajadora, sino que agravará aún más las desigualdades. Se adoptan medidas que empeoran las condiciones de trabajo de las mujeres, entre ellas:

— La modificación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que reduce los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, especialmente en lo relativo a la lactancia, impidiendo que ese derecho sea ejercido indistintamente por cualquiera de los dos progenitores.

— Con respecto a la reducción de la jornada por razones de guarda legal de menores de ocho años o de personas con discapacidad, se impone que esta reducción tiene que ser diaria. Con eso se establece una rigidez que imposibilita la adaptación a las necesidades de las personas beneficiarias.

— Se suprimen las bonificaciones a las mujeres trabajadoras que habiéndose acogido a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o por excedencia para cuidado de niños, se reincorporarán a la actividad laboral en los dos años siguientes.

Desde otra perspectiva, esta tampoco es la reforma del régimen laboral que se precisa para afrontar una recuperación económica basada en la creación de empleo estable y digno. La consecución de un equilibrio presupuestario, ni siquiera desde una óptica más ortodoxa como se impone desde la Unión Europea, no exige una reforma de las relaciones laborales como la adoptada, contraria al Estado social y democrático de Derecho, potenciadora del poder normativo unilateral del empleador y hostil a la acción colectiva de los sindicatos.

Por lo tanto, se hace necesario una Ley que corrija y mejore normas básicas de la legislación laboral, y que sustituya los contenidos del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

III

La presente reforma del régimen jurídico de las relaciones laborales se inspira en esa orientación de profundizar en los derechos sociales con el objetivo de que las trabajadoras y trabajadores, que son el eslabón más débil al sufrir directamente las consecuencias de la caída de actividad económica, no se vean desprovistos además de una cobertura legal que aún les aboque de forma más precipitada al desempleo o a la precariedad laboral.

Este enfoque no parte de una visión corporativa o clasista de la sociedad, pues no solo favorece a las personas cuyo sustento procede del trabajo por cuenta ajena, sino que en realidad constituye la mejor manera de proteger el interés de las mayorías sociales, y por ende, el interés general. Una mayor protección en el régimen laboral a favor de las trabajadoras y trabajadores proporcionará también mayor seguridad y estabilidad en el empleo, y con ello mayor confianza en la marcha económica, por lo que se contribuye a restablecer el consumo y la actividad económica en general, lo que redundará también en un apoyo a los emprendedores, pequeñas y medianas empresas de los distintos sectores de la economía, pero especialmente en el sector de los servicios, uno de los más afectados por esta crisis económica.

Precisamente, lo clasista e ineficaz de acuerdo con el interés económico general es abordar una reforma en

sentido contrario, pensando solo en el interés de las empresas para dotarse de un régimen más flexible que favorezca el despido más barato y la reducción salarial, pues ello conlleva mayor inestabilidad laboral, inseguridad en el futuro de muchas personas trabajadoras, sus familias y su entorno que acarrea desconfianza económica, brusco descenso en el consumo por parte de la mayoría de la población e imposibilidad de ese modo de reactivación económica.

IV

El contenido de este texto alternativo de medidas urgentes para la reforma laboral se estructura en nueve artículos, siete disposiciones adicionales, una disposición derogatoria, y tres disposiciones finales.

El artículo 1 contempla un límite temporal máximo de dos años, ampliable en seis meses, en los contratos para obra o servicio determinado. Así, sobrepasado este límite, se considerará que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida. Además se restringe el uso de la contratación temporal, estableciéndose los supuestos en los que esta no podrá celebrarse.

Con respecto a la encadenación de contratos, además de limitarse dicha encadenación a un mismo trabajador, es necesario limitar dicha encadenación cuando se trata de un mismo puesto de trabajo, para de esta manera evitar posibles fraudes de ley.

Asimismo, se propone una nueva metodología para el cálculo de la indemnización por despido en los contratos temporales, basada en un porcentaje del salario bruto percibido.

El artículo 2 propone una redacción del Estatuto de los Trabajadores que proporcionará mayor certeza y estabilidad jurídica a empresarios y trabajadores en lo concerniente al despido objetivo por causas económicas.

El artículo 3 deroga la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, lo que supone la desaparición del contrato de fomento de la contratación indefinida.

Para los colectivos que se pueden acoger a este contrato, este ha sido usado de manera abusiva, implicando el desuso del indefinido ordinario, lo que implica un abaratamiento del despido.

El artículo 4, relativo a los convenios colectivos, reduce, simplifica y facilita la interpretación del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las cláusulas de inaplicación del convenio no deben de ser tratadas en este artículo.

En la actualidad, existe una disfunción con respecto al cobro de la prestación por desempleo de los trabajadores sometidos a reducción de jornada o suspensión de contrato, puesto que no existe una correspondencia entre la percepción de la prestación y la contabilización de su consumo. El artículo 5 corrige esta situación, de

manera que, en el caso de desempleo parcial, el consumo diario de la prestación por desempleo se corresponderá con el porcentaje de reducción de la jornada a la que está sometido el trabajador.

Con respecto a la prestación por desempleo a la extinción de contratos formativos, el artículo 6 contempla que a los desempleados procedentes de este tipo de contratos se les podrá exigir obligaciones formativas durante el periodo en el que reciban la prestación por desempleo. De esta manera se refuerza el componente formativo en un colectivo en el que debe primar dicho componente.

El artículo 7, relativo a las agencias de colocación, suprime el artículo 21 bis «Agencias de colocación», de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. La intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, tal y como recoge esta ley en su disposición adicional segunda.

En el artículo 8 se contempla la reformulación del abono de indemnizaciones por parte del FOGASA. De esta manera se devuelve al FOGASA a los fines con los que este fue creado, liberando al Fondo de sufragar el 40 por ciento de indemnización en determinadas circunstancias.

Las suspensiones y reducciones de jornada se incrementaron en el año 2009, debido en buena parte a la «Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas». En esa línea es necesario seguir profundizando en dichas políticas, incorporando a la PYME a la cultura del mantenimiento del empleo ante situaciones de crisis. Para ello se deben apoyar las subvenciones a la suspensión y a la reducción de la jornada en vez de la subvención al despido.

Complementariamente a esta medida que trata de incentivar estas políticas en el empleador, la disposición adicional cuarta trata de incentivarlas en el trabajador.

El artículo 9 contempla medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial, a través de diversas modificaciones en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se establece un nuevo requisito para los beneficiarios de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo contemplado en dicha ley, así podrán ser beneficiarias las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50 por 100 de trabajadores indefinidos. Se añade también un nuevo supuesto ante el que procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social. Con respecto a la mejora de la interlocución con las administraciones autonómicas, de manera que estas deberán ser consultadas y participar en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por último, se establece que la consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, será sin nin-

gún tipo de excepción, evitando las actuales excepciones injustificadas.

En la disposición adicional primera se contempla un plan que supondrá el incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores, necesario para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral.

La disposición adicional segunda establece el incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo, de cara a mejorar la intermediación laboral. En este plan se establece como objetivo converger y alcanzar la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

La disposición adicional tercera hace referencia a la dotación de las bonificaciones contempladas en diferentes textos legislativos. Así, esta disposición contempla que el Gobierno garantizará, a través los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social para dichas bonificaciones.

En la disposición adicional cuarta se establece la reposición del derecho a la prestación por desempleo hasta el 31 de diciembre de 2015, en el caso de las personas que perciban una prestación por desempleo debido a una reducción de jornada o suspensión de empleo, consecuencia de un ERE, de manera que no sufrirán merma de sus derechos a la prestación por desempleo, hasta la citada fecha.

La disposición adicional quinta afecta al régimen del despido objetivo. Se regula la necesaria recolocación de las personas del sector público afectadas por insuficiencias presupuestarias en otros servicios públicos, como alternativa a la destrucción de empleo en el ámbito público.

Se incluye una disposición adicional, la sexta, relativa a la regulación de normas y criterios orientativos en cuanto a las retribuciones del personal directivo de entidades que operan en ámbitos económicos con amplio impacto en la economía, como son las entidades de crédito y las empresas que operan en servicios de interés general, como la energía, las telecomunicaciones o el transporte, y que en muchos casos se encuentran sometidas a un régimen tarifario, total o parcialmente, regulado administrativamente. Los recientes casos de retribuciones multimillonarias que han causado gran alarma social han puesto de manifiesto la necesidad de proteger el interés público, dado que dichas entidades y empresas repercuten en millones de usuarios y consumidores sus tarifas, fijando límites máximos tanto retributivos como de indemnizaciones por extinción del contrato del personal directivo, que evite abusos y percepciones elevadas que se repercuten a los consumidores y usuarios finales como costes del servicio de interés general prestado.

En la disposición adicional séptima se establecen límites a la percepción de salarios en el ámbito del sector público, tanto en los contratos de alta dirección de entidades con personalidad jurídica propia controladas por el Estado, como en los órganos constitucionales, judiciales y consultivos cuyas remuneraciones regulan

anualmente las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, fijando como tope máximo la retribución establecida para el Presidente del Gobierno.

Artículo 1. Contratos temporales.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El apartado «Uno» del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

«Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo:

a) Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta seis meses más mediante convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

No podrá celebrarse un contrato de duración determinada en los casos de contrataciones realizadas al amparo del artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el fin de que la empresa auxiliar desarrolle su actividad durante la vigencia de la contrata y sin otra justificación causal que la duración de la misma, ni de las contrataciones ligadas a subvenciones u otras partidas extrapresupuestarias que provengan de administraciones públicas o de otras entidades.

El convenio colectivo podrá identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores sometidos por contratos temporales, excepto contratos formativos o de relevo, durante un plazo de más de veinticuatro meses.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»

Tres. La letra c) del artículo 49.1, queda redactada de la siguiente manera:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente al 10 por 100 del salario bruto percibido a lo largo del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador o trabajadora continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

Artículo 2. Extinción del contrato de trabajo.

El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contra-

tos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores o trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores o trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c), de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

Artículo 3. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Artículo 4. Convenios colectivos.

Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de

reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Artículo 5. Prestación por desempleo a tiempo parcial.

Se añade un nuevo apartado, el 5, al artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedando redactado de la siguiente manera:

«5. En el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.»

Artículo 6. Contratos formativos.

La letra i) del apartado 1 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica en los siguientes términos:

«i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador o trabajadora contratada para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. A las personas desempleadas procedentes de este tipo de contratos se les podrá exigir obligaciones formativas que se establezcan reglamentariamente, durante el periodo de la prestación por desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.»

Artículo 7. Agencias de colocación.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

«Uno. Se suprime el artículo 21 bis “Agencias de colocación”, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

Artículo 8. Abono de indemnizaciones por parte del FOGASA.

Se modifica el artículo 33.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará los costes laborales y de Seguridad Social devengados desde la solicitud de la autorización administrativa hasta la resolución de la autoridad laboral de suspensión del contrato al amparo del artículo 47, así como las cotizaciones correspondientes al período de suspensión y a los meses

inmediatamente siguientes a la misma. Reglamentariamente se establecerán los requisitos, plazos y límites temporales de esta medida.»

Artículo 9. Medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El apartado tercero del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

«3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50 por 100 de personas contratadas indefinidamente, las personas de trabajo autónomo y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores o trabajadoras como socios o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajo por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos las personas de trabajo autónomo, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.»

Dos. El apartado primero del artículo 9 queda redactado de la siguiente manera:

«1. Procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

a) En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos.

b) En el supuesto de que la persona contratada sea despedida durante el periodo de vigencia de la bonificación o en los próximos tres años desde la finalización de dicho periodo, y el despido sea declarado judicialmente improcedente.»

Tres. La disposición final primera queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición final primera. Consulta y participación de los interlocutores sociales y de las administraciones autonómicas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas tanto a nivel estatal como de Comuni-

dad Autónoma, así como las administraciones autonómicas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria. A tal efecto, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.»

Cuatro. La disposición final tercera queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, sin ningún tipo de excepción, conforme a los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.»

Disposición adicional primera. Incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores laborales.

El Gobierno instrumentará, en el plazo de tres meses, un «Plan para el Incremento de la Plantilla de Inspectores y Subinspectores Laborales», que deberá contemplar el aumento de la plantilla en un mínimo de un 10 por 100, en un plazo de dos años.

Disposición adicional segunda. Incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo.

El Gobierno diseñará e implementará, en un plazo de tres meses, un plan de mejora de Los servicios públicos de empleo, que suponga un incremento de la inversión en dichos servicios, de manera que permita que en el año 2015 el Estado español alcance la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

Disposición adicional tercera. Dotación de las bonificaciones.

El Gobierno garantizará, a través los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social, correspondiente a las previsiones para las bonificaciones de cuotas empresariales.

Disposición adicional cuarta. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

Hasta el 31 de diciembre de 2015, las personas que perciban una prestación por desempleo debido a una reducción de jornada o suspensión de empleo, consecuencia de un ERE, tendrán derecho a la reposición de prestaciones por desempleo, de manera que, cuando a un trabajador se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal, no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo.

Disposición adicional quinta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

Se añade una disposición adicional vigésima al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en esta disposición adicional.

En todo caso, cuando se acredite insuficiencia presupuestaria persistente en un determinado servicio público, así como causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, deberán presentar un plan de reorganización de servicios u organismos que permita que las personas trabajadoras afectadas mantengan un empleo estable en el ámbito del sector público, adscritos a otros servicios públicos.»

Disposición adicional sexta. Normas aplicables en las entidades de crédito y las empresas que operan en el ámbito de servicios de interés general.

Las entidades de crédito, así como las empresas que operen en el ámbito de servicios de interés general, sea en régimen de libre competencia o en régimen de tarifas sometidas a regulación administrativa, deberán adecuar el régimen retributivo del personal de alta dirección a lo dispuesto en esta disposición adicional.

Uno. Indemnizaciones por terminación del contrato.

1. Las entidades y empresas a que se refiere esta disposición adicional no podrán satisfacer en ningún

caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de un año de la remuneración fija estipulada.

2. En caso de entidades de crédito que hayan recibido toma de participación o apoyo financiero del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, en ningún caso podrá ser superior a la indemnización prevista para el personal de alta dirección del sector público estatal.

Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

1. La imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

2. Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

3. En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección.

1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito o empresa operadora de servicios de interés general podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre disciplina e intervención de las Entidades de Crédito, se disponga la suspensión provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

b) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009,

de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

c) Cuando se impongan sanciones graves o muy graves en virtud de la normativa reguladora de los servicios de interés general aplicable por razón de abusos o fraudes cometidos de forma masiva a los consumidores o usuarios.

2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquellos.

Disposición adicional séptima. Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, y adecuación del límite máximo retributivo en el sector público y los órganos constitucionales, judiciales o consultivos del Estado.

Uno. Ámbito de aplicación.

La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, así como al Banco de España, regulado por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de autonomía del Banco de España.

Dos. Indemnizaciones por extinción.

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribuciones básicas totales, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso

mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Tres. Retribuciones.

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.

3. Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto que retribuirá las características específicas de las funciones o puestos directivos.

4. En todo caso, el montante global de las retribuciones básicas y complementarias del personal directivo a que se refiere la presente disposición adicional no podrá superar las establecidas con carácter global para el Presidente del Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

Cuatro. Adecuación de retribuciones de órganos constitucionales, judiciales y consultivos.

La limitación máxima de retribuciones básicas y complementarias, sin perjuicio de las correspondientes por antigüedad, establecida en el apartado 4 del Tres de esta disposición adicional será también extensible a los miembros de órganos constitucionales, judiciales y consultivos, cuyas retribuciones se establecen anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, se faculta al Gobierno para adecuar paulatinamente dichas retribuciones, en el plazo máximo de dos años, al límite máximo regulado en el citado apartado.

Cinco. Control de legalidad.

1. Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.

2. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección a que se refiere la presente disposición que se opongan a lo establecido en la misma.

3. Los órganos que ejerzan el control o supervisión financiera de estas entidades, adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en esta disposición en la celebración y formalización de los contratos mencionados, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otra índole en que pudieran incurrir en caso de incumplimiento de la presente disposición.

Seis. Vigencia.

Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta disposición adicional en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.

Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se registrarán por esta disposición una vez que entre en vigor.

Así mismo, la limitación máxima de las retribuciones de miembros de órganos constitucionales, judiciales y consultivos será de aplicación a las personas que hayan sido designadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Siete. Habilitación normativa.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en función de la situación económica y de las medidas de política económica, podrá desarrollar lo dispuesto en esta disposición adicional, teniendo siempre en cuenta los límites regulados. El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas fijará el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones de los máximos responsables, directivos o personal con contratos mercantiles o de alta dirección.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

La presente Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal; así como de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad

Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta Ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ENMIENDA NÚM. 78

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
de Unión Progreso
y Democracia

A la Mesa de la Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas

El Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia, a instancia de su portavoz doña Rosa María Díez González y al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente enmienda a la totalidad al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 4 de abril de 2012.—**Rosa María Díez González**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

Exposición de motivos

Las grandes oscilaciones del mercado laboral de las últimas tres décadas con significativas y rápidas destrucciones de empleo, como la que estamos viviendo desde el inicio de la grave crisis económica en el año 2008, y la existencia de una segmentación del mercado laboral entre los que tienen contratos temporales y los que tienen contratos indefinidos manifiestan que las instituciones laborales españolas no han funcionado bien y que adolecen de un diseño adecuado. La comparación con otros países constata este juicio, ya que aunque la gravedad de la crisis española es evidente, otros países que han tenido o tienen una situación de gravedad similar, sin embargo, no han sufrido un incremento del desempleo tan significativo: España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales

economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85 por 100.

La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes, cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50 por 100. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero, esto unido a la existencia de una generación de jóvenes que tiene entre 18 y 30 años con un nivel de formación inferior a la generación anterior, como consecuencia del incremento del abandono escolar, que, por ello, tienen difícil su colocación y la consecución de remuneraciones dignas, y sobre los que ha recaído hasta ahora principalmente el ajuste del empleo.

El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo. Por un lado, el evidente sobre el colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7.

Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25 por 100, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14 por 100, 11 puntos inferior a la española. Y ello se debe, en parte, a la utilización fraudulenta de las modalidades de contratación temporal por parte de los empresarios españoles.

La destrucción de empleo esta teniendo efectos relevantes sobre el sistema de la Seguridad Social. Desde diciembre de 2007 el número de afiliados ha disminuido en casi 2,5 millones (un 12,5 por 100). Esto ha supuesto que, si el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo en 2007 fue de 1.280 millones de €, en diciembre de 2011, el gasto ascendió a 2.584 millones.

A pesar de que a menudo se tilda a la legislación laboral española de rígida, se trata más bien de lo contrario, es probablemente una de las más flexibles de Europa en lo referente a la extinción del contrato de trabajo y ello se ha visto reflejado en los niveles de destrucción de empleo sin parangón en ningún otro país de nuestro entorno. Por ello consideramos que la reforma laboral es necesaria para recuperar la confianza en la economía y dejarla preparada para crear empleo cuando ésta se recupere y así empezar a transformar España en una economía más productiva.

El objetivo de una reforma laboral no es crear empleo sino establecer unas bases jurídicas de las instituciones laborales que permitan acabar con la precariedad laboral, reducir la dualidad y mantener la protección del trabajador sin desequilibrar la posición entre trabajadores y empresarios, pero favoreciendo e incentivando aquellas medidas que mejoren la productividad del país a medio plazo y, por tanto, la renta de los trabajadores.

La gravedad de la situación económica y del empleo descrito exige adoptar reformas en muchos ámbitos de nuestra sociedad, incluido el laboral, que proporcione seguridad jurídica y confianza para conseguir recuperar el empleo.

Aún siendo necesarias estas reformas, se hace imprescindible adoptar medidas para cumplimiento estricto y sin excepciones de aquello ya legislado con el fin de transmitir la credibilidad necesaria a los operadores económicos.

Hay que tener en cuenta que la falta de empleo no se debe tanto al marco regulador de las relaciones laborales en España como a otros motivos tales como la recesión económica, la caída del consumo, la falta de crédito para garantizar la viabilidad de PYMES y emprendedores, el déficit público, las arriesgadas operaciones de la Banca sin cumplir con el principio de prudencia que se les debía exigir, aparte del fraude y corrupción en muchas de esas operaciones. Circunstancias todas ellas que afectan a la credibilidad del país y dificultan la obtención de financiación externa y de la inversión necesaria para que crezca la economía.

II

La reforma laboral que recoge esta Ley está centrada en la contratación y no en el despido.

La reforma apuesta por el **equilibrio en la regulación** de nuestras relaciones laborales: por una parte mediante la regulación de la contratación indefinida con carácter único, para superar la dualidad del mercado laboral y por otra buscando el equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, pero garantizando el equilibrio de intereses y derechos entre los trabajadores y empresarios. **El objetivo es la flexiseguridad**, que tan buenos resultados está dando en países de nuestro entorno. Con esta finalidad, la ley recoge un conjunto de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); garantizar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, facilitando la inserción laboral de los jóvenes para que puedan continuar en la empresa que les formó y ayudar a mejorar la productividad, suprimiéndose la contratación temporal (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo, pero manteniendo el equilibrio necesario entre los intereses de los trabajadores y empresarios (capítulo III); y, final-

mente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV).

El **capítulo I** agrupa diversas **medidas para favorecer la empleabilidad** de los trabajadores. Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo. Por ello, se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación. Por otra parte, también se prevé en las disposiciones finales que habrá que potenciar el Servicio Público de Empleo, garantizando un marco común en toda España de colocación; además de remitir al Gobierno para un desarrollo legislativo futuro de la colaboración entre esos Servicios y las Agencias Privadas de Empleo, en la que deberá tenerse en cuenta el perfil de los parados, que deberá realizar el Servicio de Empleo Público Estatal. Finalmente esa Ley deberá ajustar las funciones de las empresas de trabajo temporal a la nueva regulación del contrato único indefinido y la supresión de la contratación temporal.

El desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas dos décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, si bien se han puesto de manifiesto también ciertas necesidades de mejora.

La ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el **reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual**, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos, y al mismo tiempo como una obligación del trabajador a formarse, para garantizar que realmente mejora su capacidad productiva y su empleabilidad. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

Por otra parte, se ha establecido una importante novedad y es considerar que **los antiguos contratos formativos**, tanto el de prácticas como el de formación y aprendizaje, sean un **periodo dentro del contrato único indefinido** con el objeto de que a su finalización la empresa se quede con el trabajador formado, lo cual redundará en una adecuada inserción del joven y en la mejora de la productividad de la empresa. Se trata de evitar que una empresa que formó un joven pierda esa inversión a favor de otra empresa que sea la que se acabe aprovechando de la formación, se prevé que la nueva empresa deba abonar una cantidad a la primera en concepto de formación.

III

El **capítulo II** incluye diversas medidas dirigidas a **fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo**. Las medidas incluidas en este capítulo tratan de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES.

El trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las reformas que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea. El trabajo a tiempo parcial no solo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, simplificando su régimen jurídico, eliminando las horas complementarias, permitiendo las horas extraordinarias por fuerza mayor, mejorando el porcentaje a aplicar para determinar los periodos de carencia de las prestaciones de Seguridad Social y facilitando mediante el 10 por ciento de distribución irregular de la jornada su adecuación a las necesidades productivas de la empresa.

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al **teletrabajo**: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías desde la voluntariedad y reversibilidad de esta forma de trabajo.

Asimismo, se racionaliza el sistema de **bonificaciones** para la contratación indefinida, cuya práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Así, las bonificaciones previstas en esta ley se dirigen exclusivamente a las empresas que contraten a jóvenes durante los periodos formativos. Hasta ahora se estaban gastando cifras cercanas a los 3.000 millones de euros en bonificar la contratación sin obtener por ello un resultado adecuado, como empíricamente está demostrado. De ahí, que la Ley se centre en el colectivo de los jóvenes, sin perjuicio de mantener vigentes algunas concretas dirigidas a colectivos con problemática muy específica. Se prevé también en la Ley que se use una parte del dinero que se ahorre con la supresión de esas bonificaciones en el establecimiento de un plan de garantía juvenil.

En este capítulo también se regula el **contrato indefinido único** y se suprimen todos los contratos temporales. Su regulación se completa en artículos posteriores. La idea central de esta regulación es acabar con uno de los principales males del mercado laboral español, la dualidad entre trabajadores temporales, sobre todo jóvenes, y trabajadores fijos. Esta dualidad, no se da en grado tan extremo en otros países con sistemas productivos semejantes al español (en España la contratación temporal es muy elevada y el Real Decreto-ley en su primer mes de aplicación no la ha disminuido sustancialmente) lo que quiere decir que la regulación laboral es decisiva para ese desfase. Por ello, el contrato único indefinido es buen instrumento para atacar ese problema. Un contrato que podrá ser a jornada completa o jornada parcial, con periodos de formación o sin ellos, pero con una marco común de estabilidad.

IV

El **capítulo III** agrupa diversas medidas para **favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo**. El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, desde la causalidad y razonabilidad de las medidas dentro de un contexto de justicia social. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo.

La flexibilidad interna en la empresa es imprescindible y está plenamente justificada en una situación económica tan grave como la actual con el fin de permitir la viabilidad de la actividad empresarial. A su vez, la seguridad a los trabajadores exige que una vez normalizada esa situación económica se ha de buscar la fórmula para restituir al trabajador a las condiciones anteriores, principalmente en lo referido a los salarios.

El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo **fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa**. Con este objetivo son varias las reformas que se abordan.

En primer lugar, el **sistema de clasificación profesional** pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre **modificaciones sustanciales** individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, en materia de **suspensión del contrato de trabajo** y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos.

En cuarto lugar, en materia de **negociación colectiva** se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

Por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, la presente ley incorpora una **modificación del régimen del descuelgue** para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española.

La anterior reforma del mercado trabajo también pretendió incidir en la estructura de la negociación

colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores. En este sentido se establece la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales estatales respecto a cualquier otro convenio de ámbito inferior distinto al de empresa.

Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la **aplicación del convenio colectivo** en el tiempo.

Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a dos años.

Asimismo, se adaptan los porcentajes para obtener legitimación a la hora de negociar un convenio estatutario reforzando de esta manera la representatividad de los trabajadores afectados.

Para la adopción tanto de las medidas de flexibilidad interna como el despido colectivo, se han definido las causas con rigor, estableciendo en la causa económica un porcentaje en las pérdidas y en la disminución de ingresos y ventas que va de mayor a menor según la gravedad de la medida a adoptar y siempre por comparación con ejercicios anteriores.

Por otra parte, para que la adopción de estas medidas no sea arbitraria, se establece la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza a la que tuvieran derecho los directivos hasta que se normalice la situación de la empresa.

V

El **capítulo IV** incluye un conjunto de **medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral**. La falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo, afectando ello primordialmente a trabajadores con contrato temporal y en menor medida a trabaja-

dores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo.

El contrato único indefinido tendrá causas de despido procedentes e improcedentes, para ello se ha establecido una escala de indemnización progresiva que va desde los 12 días hasta los 24, incrementándose en dos días por año, para el despido procedente, y otra para el improcedente que va desde los 22 días hasta los 34, también con incrementos año a año. De esta forma se consigue una suave transición desde que el trabajador es contratado hasta que acumula varios años en la empresa que responde por otra parte a la lógica del mayor compromiso que el trabajador tiene en la empresa y la dedicación a una formación específica que ello conlleva. Esta forma de regular el contrato único hace la figura perfectamente constitucional y respetuosa de lo establecido en el Convenio 158 de la OIT y en el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Para aquellas **actividades puramente temporales** (obra o servicio) se ha previsto que el empresario pueda extinguir la relación laboral por la existencia de esta causa objetiva, si bien deberá hacerla figurar con antelación en el contrato de trabajo. Y para evitar su uso fraudulento se ha dotado de mayor eficacia a las actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

Sobre la base del anterior diagnóstico, el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo. Una de las principales novedades reside en la **supresión de la necesidad de autorización administrativa**, en la definición del nuevo papel de la Administración laboral en el procedimiento y en el mantenimiento de la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Si bien, en esta Ley, se establecen garantías para forzar una negociación real entre los empresarios y los trabajadores. Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

Por otra parte, se ha definido adecuadamente la causa económica, para mayor seguridad jurídica y para garantizar que el uso de esta figura será la última opción del empresario, pues para ello puede usar las normas que permiten una flexibilización interna de la empresa.

Junto a la **supresión del despido exprés** se introducen otras modificaciones en las norma que aluden a los salarios de tramitación, manteniendo la obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador, bien por así haber optado el empresario o el representante legal de los trabajado-

res ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo. En caso de los despidos improcedentes en los que el empresario o, en su caso, el representante legal de los trabajadores opte por la indemnización, el no abono de los salarios de tramitación se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Por lo demás, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días.

VI

También se ha adaptado la regulación de la **Jurisdicción social** y se ha establecido la **Renta Activa de Inserción como una parte más del sistema de protección social** por desempleo.

Por último, las disposiciones transitorias de la ley establecen las normas para la adecuada aplicación de sus disposiciones, en consonancia con el objetivo de reforma completa y equilibrada, de aplicación inmediata al marco de las relaciones laborales, todo ello en condiciones de seguridad jurídica, respecto de las medidas de intermediación laboral, fomento de empleo, protección por desempleo, vigencia de convenios denunciados, contratos para la formación y el aprendizaje, contratos temporales y despidos colectivos de trabajadores mayores de cincuenta años en empresas con beneficios.

La norma aclara la aplicación del nuevo régimen de indemnizaciones por despido improcedente, con respecto a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la misma.

En las disposiciones finales se precisan las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar, la cuenta de formación de los trabajadores, definición de supuestos determinados de protección por desempleo y su acreditación, modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo, así como la modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, entre otras.

Se incluye, entre estas modificaciones, una referencia al **régimen de Seguridad Social de los parlamentarios** tanto del Congreso y Senado como de los parlamentos autonómicos y del Parlamento Europeo en la cual se incluye a los mismos en el Régimen General de la Seguridad Social para superar una situación anacrónica que ha llevado por una parte a que su protección

social se haga vía convenios especiales de Seguridad Social por mandato de los reglamentos de las cámaras y a que se hayan aprobado normativas internas que establecen privilegios ya que otorgan beneficios que complementan a sus futuras pensiones y prestaciones, esta modificación, los asimila a trabajadores por cuenta ajena, como antes se hizo con los miembros de las corporaciones locales y los altos cargos, todos ellos estarán directamente incluidos en la Seguridad Social y gozarán además de protección por desempleo. De forma que no quedará ningún mínimo argumento a favor del régimen privilegiado actualmente vigente. Por lo que las cámaras podrán proceder a su derogación.

Además en esas disposiciones se fijan los objetivos y las medidas de un plan contra el fraude que resultan esenciales para garantizar no solo el funcionamiento del mercado de trabajo sino también el propio sistema democrático y las instituciones de este país.

CAPÍTULO I

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Asimismo podrán operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación

siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.»

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley.»

Cuatro. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.»

Cinco. La disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas. No obstante, cuando actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a lo establecido en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»

Artículo 2. Formación profesional.

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Dos. El artículo 11 del Texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta en los siguientes términos:

«Artículo 11. Periodos formativos.

1. En el contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente un periodo de prácticas con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) El periodo de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar esa situación, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de prácticas.

c) Ningún trabajador podrá estar en periodo de prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar en periodo de prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un nuevo periodo de prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un periodo para la desarrollado anteriormente con la misma empresa, con el mismo contrato indefinido o con otro anterior que hubiera sido rescindido.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo sectorial estatal, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para el contrato indefinido en el que se establezca un periodo de prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3 que fijen un periodo de prácticas.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo estatal para los trabajadores en periodo de prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia de la situación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Al término del periodo al contrato le será de aplicación íntegramente la normativa ordinaria del contrato único indefinido, computándose el periodo en prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. En el contrato de trabajo único indefinido podrá establecerse inicialmente un periodo de formación que tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato único indefinido durante el periodo de formación se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida, por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del periodo será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de formación.

c) Expirada la duración del periodo para la formación fijado en el contrato de trabajo, no se podrá establecer un nuevo periodo para el trabajador, aunque sí por una empresa distinta para una actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación asociada al contrato diferente.

No se podrán establecer periodos de formación con posterioridad a la celebración del contrato único indefinido ni en cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en una empresa distinta por tiempo superior a doce meses.

d) La actividad formativa deberá comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la celebración del contrato indefinido con periodo de formación. El trabajador deberá recibir la formación inherente al periodo de formación directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del periodo de formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

g) La retribución del trabajador en situación para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Por negociación colectiva se podrá establecer de forma gradual la equiparación del salario durante el periodo de formación con el del puesto equivalente a la formación que esté recibiendo.

h) El contrato se presumirá celebrado sin periodo de formación, cuando el empresario incumpla esencialmente las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

i) Al término del periodo al contrato le será de aplicación íntegramente la normativa ordinaria del contrato único indefinido, computándose el periodo de formación a efecto de antigüedad en la empresa.

j) Se podrá concertar un pacto de permanencia en la empresa, para el periodo inmediatamente posterior a la finalización de la formación, cuya duración no podrá exceder de dos años. En caso de incumplimiento porque el trabajador en ese plazo sea contratado por otra empresa para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional para el que fue formado, el empresario tendrá derecho a una compensación económica en concepto de formación que deberá pagar la nueva empresa o sucesivas a prorrata en las que el trabajador preste su actividad dentro de los dos años siguientes, siempre que permanezca contratado un mínimo de un año, equivalente al menos a una sexta parte del coste salarial del periodo de formación del trabajador, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca una cuantía superior.

3. La acción protectora de la Seguridad Social durante los periodos de prácticas y formación será igual a la del periodo ordinario del contrato único indefinido.

4. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante situaciones formativas.»

Tres. El artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la

empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un periodo de hasta tres años, en cuyo plazo en todo caso deberán ejercerlo. El permiso retribuido no se podrá dedicar a la formación que, por imperativo legal, deba proporcionar el empresario a sus trabajadores. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente concretará la forma de disfrute que corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.»

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.»

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Seis. El apartado 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Artículo 3. Reducciones de cuotas en los periodos formativos.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley celebren contratos en periodo de formación con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo hasta 1 de enero de 2013, tendrán derecho, durante el periodo de formación, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje ya celebrados o prorrogados, a la entrada en vigor de esta Ley, según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas que finalizado el periodo de formación continúen con el trabajador en un puesto de trabajo similar o mejor para el que fue formado, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Esta reducción se aplicará a las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la

formación y el aprendizaje, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

3. Estas bonificaciones y reducciones de cuotas, en los mismos supuestos, reducidas a la mitad se aplicarán a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley celebren contratos en periodo de prácticas. También se aplicarán reducidas a la mitad a los contratos en prácticas ya celebrados durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga.

CAPÍTULO II

Regulación del contrato único indefinido y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Artículo 4. Contrato único indefinido.

Uno. El artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o para cubrir una interinidad.

El contrato por tiempo indefinido será único.

El contrato de interinidad se celebrará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, los interinos que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido el contrato de interinidad celebrado en fraude de ley. Se presumirá que es un contrato indefinido ordinario cuando los periodos de formación o prácticas se hayan concertado o se desarrollen en fraude de ley, incumpliendo lo establecido en el artículo 11.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos de interinidad y los indefinidos que se inicien con un periodo de formación o prácticas.

5. Los trabajadores con contratos de interinidad tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de sus particularidades específicas en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los periodos formativos y de prácticas. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. En los supuestos previstos en el apartado tercero, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

7. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Dos. El apartado 2 del artículo 8, relativo a la forma de los contratos, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«2. Deberán constar por escrito, en todo caso, los contratos indefinidos a tiempo parcial, de trabajo a distancia, los que se inicien con un periodo de formación o aprendizaje, el contrato de interinidad, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite que su naturaleza es la interinidad o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Tres. El apartado primero del artículo 12 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, queda redactado de la forma siguiente:

«El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, mediante la celebración del contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley o mediante la celebración de un contrato de sustitución de trabajadores, sin perjuicio, en este último caso, de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.»

Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

El artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la

semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del trabajador a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido podrán realizar horas extraordinarias en los supuestos previstos en el artículo 35.3 de esta Ley.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el

hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completas correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, cuando el contrato a tiempo parcial se concierte por tiempo indefinido serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) En el contrato formalizado por escrito deberán figurar, además del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y

su distribución en los términos del apartado 1, las franjas horarias y los días de trabajo en que se deberán prestar los servicios.

El número de horas de la jornada parcial podrá ser fijo o variable, si bien la parte variable de la jornada parcial no podrá exceder del diez por ciento de la parte fija.

La franja horaria no podrá exceder de la duración de la parte fija de la jornada diaria incrementada en la mitad, con un máximo de ocho horas consecutivas. No obstante, cuando la jornada diaria se realice de forma partida, en los términos del apartado 4.b) de este artículo, la franja horaria se podrá ampliar en una hora.

En todo caso, la suma de la parte fija y variable de la jornada no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

b) La parte fija y, en su caso, variable de la jornada deberán realizarse, en todo caso, dentro de la franja horaria y días de trabajo establecidos en el contrato.

c) Corresponderá a la empresa determinar la realización o no de la parte variable de la jornada en función de sus necesidades organizativas o productivas, debiendo realizarse inmediatamente antes o después de la parte fija de la jornada.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de la parte variable de la parte variable de la jornada con un preaviso mínimo de tres días.

e) La realización de la parte variable de la jornada habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 de esta Ley.

f) El trabajador percibirá su salario por la jornada efectivamente realizada. La parte variable de la jornada se retribuirá, cuando se realice, como las horas ordinarias de trabajo, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) Lo establecido en este apartado sobre el porcentaje de la parte variable de la jornada y el plazo de preaviso para su realización y sobre la duración de la franja horaria será de aplicación en defecto de regulación en los convenios colectivos, que podrán establecer reglas distintas sobre tales materias, teniendo presentes las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las necesidades de los trabajadores, tales como las orientadas al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y al desarrollo de actividades formativas.

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, conforme al citado artículo 166, y la

empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de trabajo indefinido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por ciento cuando el contrato de trabajo indefinido se concierte a jornada completa, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.»

Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Asimismo, el trabajo a distancia tendrá carácter voluntario y reversible tanto para el trabajador como para la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo estable-

cido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 7. Clasificación profesional.

El artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.»

Artículo 8. Tiempo de trabajo.

Los apartados 2 y 3 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajado-

res, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, el empresario podrá **fijar la distribución irregular de la jornada en un porcentaje máximo del diez por ciento anual**. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de la parte irregular de la jornada con un preaviso mínimo de cinco días, debiendo ser compensado en los seis meses anteriores o posteriores a la realización de dichas horas. A tal efecto, el empresario registrará los débitos y créditos de horas y sus compensaciones, entregando copia mensual de los saldos al trabajador, junto con el recibo de salarios.

Salvo pacto en contrario, el abono del salario correspondiente a la parte irregular de la jornada se efectuará en el periodo de su realización.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo lo previsto en el apartado 2 sobre distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

Artículo 9. Movilidad funcional

El artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, además, para la encomienda de funciones inferiores al grupo, deberá concurrir una necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva y que el cambio se efectúe sin perjuicio de la formación y promoción profesional del trabajador. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas

acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»

Artículo 10. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días ni inferior a 10, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.»

Tres. El apartado 5 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

Artículo 11. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán razones bastantes las que afecten de manera directa y sustancial a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

Las modificaciones sustanciales que afecten a la cuantía salarial solo se podrán acordar por el empresario, previa justificación de que se han adoptado previamente otras medidas organizativas o productivas, salvo que existan causas extraordinarias y urgentes, debidamente justificadas, para garantizar la viabilidad de la empresa.

Cuando la decisión empresarial se adopte sin acuerdo con los trabajadores o sus representantes, la reducción del salario sin modificación proporcional de la jornada deberá establecerse de manera proporcional a todo el personal de la estructura empresarial afectada por las razones que justifican la modificación sustancial, siendo nulo en caso contrario.

La verificación del cumplimiento de este requisito podrá hacerse mediante una justificación documental a los trabajadores afectados.

Cuando la decisión empresarial tenga naturaleza colectiva y se adopte sin acuerdo con los trabajadores o sus representantes, la reducción del salario conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo o departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores a los que se les reduzca el salario, hasta que se inicie un proceso de recuperación salarial.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d) Se considera de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no

alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

La notificación empresarial deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de tres años, salvo que se justifique debidamente que persisten las causas, y que, en todo caso, deberá ser la estrictamente necesaria para superar la situación alegada, en caso contrario, dichas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Cuando la modificación afecte a la cuantía salarial, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días ni inferior a 10, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas

corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

La notificación empresarial deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de 3

años, salvo que se justifique debidamente que persisten las causas, y que, en todo caso, deberá ser la estrictamente necesaria para superar la situación alegada. En caso contrario, dichas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.»

Artículo 12. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días ni inferior a 10.

Se entiende que concurren causas económicas cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas de al menos un 5 por ciento en comparación con el ejercicio fiscal anterior o una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas de al menos el 10 por ciento de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con el resto del grupo del que pueda formar parte. Se entiende que la disminución es

persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los tres precedentes. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados fehacientemente y justificar que de ellos se deduce la razonabilidad de la decisión suspensiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; son causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión suspensiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de un más adecuada organización de recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores, la existencia de la causa y la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas a adoptar, y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la

suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando se declare injustificada se repondrá al trabajador en las condiciones anteriores debiendo repone-erse salarios y las prestaciones recibidas.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

5. En los supuestos de los apartados 1 y 2, cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley y se adopte sin acuerdo con los trabajadores o sus representantes, la suspensión o reducción de la jornada conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo o departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que se vuelva a la situación previa.»

Artículo 13. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, pero en este caso con una duración mínima de 15 días y máxima de 30, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas de al menos un 10 por ciento en comparación con el ejercicio fiscal anterior o una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas de al menos el 15 por ciento de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con del grupo del que pueda formar parte. Se entiende que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los tres precedentes. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados fehacientemente.

De igual forma y en las mismas circunstancias, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán modificar sustancialmente condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, regulados en este título III, y que afecten a alguna de las materias citadas en el artículo 41.1.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser

notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de modificación sustancial deberá determinar con precisión, en su caso, las condiciones aplicables en sustitución de las previstas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, así como el régimen a seguir si desaparecen las causas en atención a las cuales se acordó la modificación sustancial. Ésta no podrá superar el período de vigencia del convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando la decisión se adopte sin acuerdo con los trabajadores o sus representantes conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo o departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que la situación de la empresa y los trabajadores mejore.»

Dos. El artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en los apartados siguientes.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio sectorial estatal tiene prioridad aplicativa sobre el resto de convenios, excepto el convenio de empresa que tiene prioridad en su aplicación respecto de cualquier otro en las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Funciones.
- h) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado, salvo los convenios sectoriales de carácter estatal respecto de la duración de jornada y fijación de salario base.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el número 2 de este artículo la regulación de las condiciones establecidas en un convenio sectorial estatal tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial autonómico o de ámbito inferior.»

Tres. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»

Seis. El artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, que cuenten con un mínimo del 5 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, que cuenten con un mínimo del 5 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 20 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas que den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas que den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores.

4. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.»

Siete. La disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición adicional sexta. Representación institucional de los empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas y den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de los empresarios y al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito autonómico. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.»

Ocho. El apartado 2 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.»

Artículo 14. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal,

de acuerdo a la proporción en la que se haya reducido la jornada de trabajo con un máximo de un 50 por 100. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un período de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.»

Artículo 15. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

1. Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Traba-

adores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;

b) Que el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición.

4. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructu-

rales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

CAPÍTULO IV

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

Artículo 16. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra h) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.»

Dos. La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

Tres. Se suprime la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Cuatro. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas apremiantes de la empresa económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas apremiantes de carácter externo cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa de la empresa, en casos tales como la existencia de pérdidas de un 15 por ciento en el último ejercicio cerrado, según las cuentas anuales aprobadas y, en su caso, auditadas, en comparación con el ejercicio fiscal anterior, que persisten en el corriente, o una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas de al menos el 15 por ciento de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con el resto del grupo del que pueda formar parte. Se entiende que la disminución es persistente si se produce durante cuatro trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los cuatro precedentes.

Se entiende que concurren causas técnicas apremiantes de carácter interno cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas apremiantes de carácter interno cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. En las empresas de menos de 50 trabajadores deberán celebrarse, al menos, 2 reuniones, separadas por un intervalo no superior a 14 días. En empresas de 50 o más trabajadores, se celebra-

rán 2 reuniones separadas por un intervalo no superior a:

- 14 días, para menos de 100 despidos,
- 21 días, entre 100 y 250 despidos,
- 28 días, para 250 o más despidos.

Estos plazos pueden ser mejorados por convenio colectivo.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán todas las informaciones útiles sobre el proyecto de despido colectivo y, en todo caso, los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1 y de la necesidad de su adopción para garantizar la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo restante.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Razonabilidad de la decisión, justificación de forma motivada que el trabajador no puede ser reubicado en otro puesto de la empresa.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, debiendo informar, asimismo, a los representantes de los trabajadores, en las empresas de menos de 50 trabajadores, sobre las medidas que pretende adoptar para evitar los despidos, reducir su número o facilitar la recolocación de los afectados; y en las empresas de 50 o más trabajadores, sobre el plan de recolocación.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores, así como la existencia de la causa y

la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas a adoptar, así como sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por 1) la efectividad del periodo de consultas; 2) la presentación de las medidas para evitar los despidos, reducir su número o facilitar la recolocación de los afectados o, en su caso, del plan de recolocación; 3) la existencia de la causa y la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas a adoptar.

Si la autoridad laboral comprueba irregularidades en cualquiera de los extremos del párrafo anterior, lo comunicará al empresario con las observaciones oportunas, quien deberá responder obligatoriamente en el plazo de 30 días, paralizándose el procedimiento de despido hasta la recepción por parte de la autoridad laboral de la respuesta empresarial.

Transcurrido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido:

- 30 días en caso de menos de 100 despidos,
- 45 días entre 100 y 250 despidos,
- 60 días para más de 250 despidos.

En la notificación se enunciarán los motivos económicos invocados por el empresario, los criterios utilizados para designar a los trabajadores afectados por el despido, así como la prioridad de reingreso para un puesto disponible compatible con su categoría durante un año desde la extinción de su contrato de trabajo si así lo solicita durante este periodo.

En este caso, el empleador informará al trabajador de todo puesto de trabajo disponible y compatible, sin perjuicio de informar a los representantes del personal de los puestos disponibles y publicitar la lista de estos puestos.

El incumplimiento de la obligación de información de vacantes y de reingreso por parte del empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación interno desarrollado por la empresa o externo a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

12. En todo caso, la realización de despidos colectivos conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo o departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que la situación de la empresa mejore e inicie una recuperación de empleo.»

Cinco. La letra b) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.»

Seis. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 25 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 30 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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 4 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

En todo caso, no computarán las bajas justificadas inferiores a 4 días que vengan derivadas de una enfermedad crónica o grave o derivadas del tratamiento de las mismas. A estos efectos se considerarán, al menos, como enfermedades graves las establecidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.»

Siete. Se introduce una nueva letra f) en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la redacción siguiente:

«f) Cuando en el contrato de trabajo, celebrado por escrito, se haya indicado expresamente que el trabajo a realizar por el trabajador contratado consistirá en la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En ningún caso esos trabajos podrán incluir la cobertura de contratos o subcontratos de obras y servicios asumidas

por el empresario por encargo de un tercero ni la explotación de concesiones administrativas.

Estos trabajos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, no podrá alegarse como causa objetiva para extinguir la relación laboral la realización de la obra o servicio.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que tengan la naturaleza definida en el párrafo inicial y que puedan dar lugar a una extinción de la relación laboral conforme a este apartado.

Aquellos contratos en los que se indique expresamente que el trabajo a realizar es una obra o servicio de los definidos en este precepto sin serlo se entenderán celebrados en fraude de ley, de forma que el empresario no podrá alegar esta causa para la extinción de la relación laboral.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos en los que figure esta causa.

A los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, en contratos que hubieran especificado lo dispuesto en el párrafo primero, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, no se les podrá extinguir su relación laboral por lo dispuesto en este apartado.

A los despidos fundamentados en lo dispuesto en este apartado no les será de aplicación lo previsto en el artículo 51, aunque se superen los umbrales allí indicados.»

Ocho. El apartado 1.b) del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

«b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, una indemnización equivalente a 12 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en 2 días por año de servicio hasta el límite de 24 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se preste en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 12 mensualidades referido anteriormente.»

Nueve. El apartado 1.c) del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1.c) Concesión de un plazo de preaviso de 4 meses para los trabajadores con más de 4 años de antigüedad en la empresa, 2 meses para los que tengan una antigüedad de entre 1 año y 4 años y 1 mes para el resto, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

En el supuesto del apartado f) del artículo 52 el periodo de preaviso será, en todo caso, de un mes.»

Diez. El penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.»

Once. El apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta de la siguiente forma:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 22 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en 2 días por año de servicio hasta un límite de 34 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se preste en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 24 mensualidades referido anteriormente.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»

Doce. El apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Solo en caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

Trece. El apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada.»

Catorce. El apartado 1 del artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2 del artículo 56 de esta Ley, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.»

Quince. El apartado 4 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactado del siguiente modo:

«4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.»

Dieciséis. La letra a) del apartado 5 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:

El trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.

El trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial.»

Diecisiete. El apartado 14 del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

«14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.»

CAPÍTULO V

Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 18. De la jurisdicción y de la competencia.

Uno. La letra n) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.»

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.»

Tres. El artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Asimismo conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de la Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra los autos de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Asimismo conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo

previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.»

Artículo 19. De los actos procesales.

El primer párrafo del apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.»

Artículo 20. De la evitación del proceso.

Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»

Dos. El apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 21. De las modalidades procesales.

Uno. El apartado 1 del artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquel, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades:

a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.»

Dos. La letra b) del apartado 1 del artículo 111 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por este como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.»

Tres. La rúbrica del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción»

Cuatro. La rúbrica de la Sección 2.^a del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«Sección 2.^a Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de

no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

8. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

10. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 11 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

11. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores,

éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

Seis. La rúbrica de la Sección 4.^a del Capítulo V del Título II del Libro Segundo de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social queda redactada del siguiente modo:

«Sección 4.^a Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»

Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empre-

sarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al período de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.»

Ocho. Se suprime el apartado 11 del artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Nueve. El apartado 1 del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.

Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.»

Diez. El artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 184. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.»

Artículo 22. De los medios de impugnación.

Uno. La letra e) del apartado 2 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. La letra a) del apartado 3 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.»

Tres. El apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.»

Artículo 23. De la ejecución de sentencias.

La letra b) del apartado 2 del artículo 281 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.»

Artículo 24. De la ejecución de las actas de la Inspección de Trabajo.

Uno. El apartado quinto del artículo 84 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, tendrá la redacción siguiente:

«5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

Por ese mismo trámite se llevará a efecto a instancias del trabajador la ejecución del acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 247 bis a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, tendrá la redacción siguiente:

«Sección 3.^a Normas sobre ejecuciones de actas de la Inspección de Trabajo

Artículo 247 bis. Ejecución de actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

El acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley, que tiene naturaleza ejecutiva podrá ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta Ley con las especialidades siguientes:

1. Deberá instarse su ejecución por el trabajador en el plazo máximo de dos meses desde que le fue notificada.

2. En el incidente de ejecución el empresario podrá impugnar el acta y el juez podrá en el auto que resuelva el incidente anularla.

En el supuesto de que no sea impugnada el acta o que sea desestimada la impugnación, se aplicarán las reglas previstas para la ejecución del despido improcedente, si bien el trabajador, en el caso de que el empresario opte por la no readmisión, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la readmisión, además de a su alta en la Seguridad Social.»

CAPÍTULO VI

Medidas para la mejora de la protección de desempleo

Artículo 25. La renta activa de inserción.

El texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

«Uno. Se modifica el artículo 204, que queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 204. Niveles de protección.

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial que incluye la renta activa de inserción, todos de carácter público y obligatorio.

2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada.

3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 215.

4. La renta activa de inserción es una ayuda específica de naturaleza asistencial dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo a los que se refiere el artículo 219 bis»

Dos. Se añade un tercer punto al apartado primero del artículo 206, con la redacción siguiente:

«3. En la renta activa de inserción:

- a) Una renta en la cuantía que esta Ley establezca.
- b) Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.
- c) La cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción de la ayuda en los supuestos que reglamentariamente se establezcan.»

Tres. Se introduce un nuevo Capítulo III bis en el Título III de la Ley General de Seguridad Social para regular la renta activa de inserción como uno de los niveles de protección de desempleo, con la redacción siguiente:

«CAPÍTULO III BIS

La renta activa de inserción

Artículo 219 bis. Beneficiarios y requisitos.

Podrán ser beneficiarios de la renta activa de inserción:

1. Las personas desempleadas menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación al mismo reúnan los requisitos recogidos en las letras a) o b) siguientes:

a) Haber extinguido por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo dentro del período de duración del programa, y no tengan derecho al subsidio por desempleo, siempre que carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene padres y/o cónyuges, y/o hijos menores de 26 años, o mayores con discapacidad o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del sala-

rio mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Haber extinguido por agotamiento, incluidas las prórrogas, los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, dentro del período de duración del programa, siempre que reúnan los requisitos de carencia de rentas establecidos anteriormente.

2. En ambos casos, las personas desempleadas a que se refiere el apartado anterior deberán estar inscritas como demandantes de empleo, suscribir el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231.2 de la Ley General de la Seguridad Social y comprometerse a realizar las distintas actuaciones que se determinen por el Servicio Público de Empleo correspondiente en el itinerario activo de inserción laboral en que participen.

3. Los requisitos de carencia de rentas individuales y, en su caso, de rentas familiares deberán concurrir en el momento del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, así como en el momento de la solicitud y durante la percepción de la prestación por desempleo extraordinaria, no siendo aplicable la salvedad incluida en el segundo párrafo del artículo 215.3.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. No podrán beneficiarse del programa los trabajadores que agoten el subsidio por desempleo para mayores de 52 años establecido en el artículo 215.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos discontinuos que, mientras mantengan dicha condición, agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante los períodos de inactividad productiva y los trabajadores que agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo.

5. El Gobierno podrá extender esta ayuda a otros colectivos de desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorables de su inserción laboral.

Artículo 219 ter. Obligaciones de los perceptores.

1. Los trabajadores comprendidos en el apartado primero del artículo anterior, para su incorporación y mantenimiento en el programa, deberán cumplir las obligaciones que implican el compromiso de actividad que suscriban y aquellas que se deriven del mismo, así como las previstas en el artículo 231.1 de esta Ley.

2. Los trabajadores a los que se extienda esta ayuda, conforme a lo previsto en el apartado quinto

del artículo anterior, deberán suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231.2 de esta Ley y reunir los demás requisitos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 219 quáter. Duración de la renta activa de inserción.

1. La duración máxima de la percepción de la renta será de 11 meses.

2. La renta activa de inserción se mantendrá hasta agotar su duración mientras el trabajador continúe en el programa.

Artículo 219 quinquies. Cuantía de la renta y cotización a la Seguridad Social

La cuantía de la renta será igual al 80% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Reglamentariamente se establecerán los supuestos en los que procede la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.

Artículo 219 sexies. Dinámica del derecho.

1. En el supuesto regulado en el apartado primero del artículo 219 bis:

a) La solicitud deberá presentarse dentro de los 60 días siguientes al agotamiento de la prestación de nivel contributivo o el subsidio por desempleo, en el modelo oficial que se establezca, que incluirá la suscripción expresa del compromiso de actividad y de participar en un itinerario de inserción y se presentará en el Servicio Público de Empleo competente de la gestión del itinerario. Transcurrido dicho plazo se denegará la renta activa de inserción.

b) Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 2 tendrán derecho a la prestación por desempleo extraordinaria regulada en el presente Real Decreto-ley a partir del día siguiente a aquel en que se solicite.

c) Serán de aplicación a la prestación por desempleo extraordinaria las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212, 213 y 219.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. En el supuesto regulado en el apartado quinto del artículo 219 bis se estará a lo que reglamentariamente se determine.»

Cuatro. El artículo 221 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 221. Incompatibilidades.

1. La prestación, el subsidio por desempleo o la renta activa de inserción serán incompatibles con el tra-

bajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

3. La prestación renta de inserción será incompatible con los salarios sociales, rentas mínimas o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las distintas Administraciones públicas.

4. La renta de inserción que se reconozca a los beneficiarios del apartado quinto del artículo 219 bis tendrá el régimen de incompatibilidades que reglamentariamente se establezca.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social 1/1994, de 20 de junio.

«Disposición transitoria. Beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Quienes sean beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo a la entrada en vigor de la prestación renta activa de inserción continuarán rigiéndose por la normativa anterior, salvo en la duración del derecho que se podrá extender hasta los 11 meses previstos en el artículo 219 quáter.»

Disposición adicional primera. Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.

1. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos

al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.»

Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. Los empleados cuya forma de acceso se haya efectuado mediante un proceso selectivo competitivo con varios candidatos, que haya respetado los principios de mérito y capacidad, tendrán prioridad en el mantenimiento del empleo respecto de los demás empleados.

A efectos de las causas de estos despidos de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produjo durante todo el ejercicio presupuestario anterior y se mantiene en el corriente y que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan

cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima primera al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»

Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, además de desarrollar las funciones establecidas en este Real Decreto-ley, continuará realizando sus actividades, según lo establecido en la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, un real decreto que regule la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrolle sus funciones, establezca sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición adicional sexta. Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Para el desarrollo de las funciones establecidas en este Real Decreto-ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguri-

dad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Disposición adicional séptima. Normas aplicables en las entidades de crédito.

Uno. Indemnizaciones por terminación del contrato.

1. Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.1 y 4.1 del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

2. Se exceptúa de la regla anterior el caso de aquellos administradores y directivos que se hubiesen incorporado a la entidad o a su grupo con posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, en cuyo caso el Banco de España, a la vista de las condiciones contractualmente estipuladas y de los resultados del plan de saneamiento, podrá autorizar cantidades superiores a las resultantes de aplicar las bases resultantes de las reglas 3.1 y 4.1 del artículo 5.3.a) del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija originariamente estipulada.

Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

1. La imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 12.1 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

2. Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

3. En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración

o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.

1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Cuando, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito, se disponga la suspensión provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

b) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos c) y d) del artículo 7.1 del Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito, el Banco de España acuerde la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquellos.

Disposición adicional octava. Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.

Uno. Ámbito de aplicación.

La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.

Dos. Indemnizaciones por extinción.

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cual-

quiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al período de preaviso incumplido.

Tres. Retribuciones.

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.

3. Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.

4. Lo dispuesto en los tres apartados anteriores será de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Para el resto de entes sometidos al ámbito de aplicación de esta disposición se estará al desarrollo que apruebe el Gobierno, de conformidad con lo establecido en el apartado seis.

Cuatro. Control de legalidad.

1. Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formaliz-

zarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.

2. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección a que se refiere la presente disposición que se opongán a lo establecido en la misma.

3. Los órganos que ejerzan el control o supervisión financiera de estas entidades, adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en esta disposición en la celebración y formalización de los contratos mencionados, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otra índole en que pudieran incurrir en caso de incumplimiento de la presente disposición.

Cinco. Vigencia.

Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta disposición adicional en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.

Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición una vez que entre en vigor.

Seis. Habilitación normativa.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en función de la situación económica y de las medidas de política económica, podrá modificar las cuantías y limitaciones de las indemnizaciones establecidas en la presente disposición, así como desarrollar lo dispuesto en su apartado tercero. El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas fijará el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones de los máximos responsables, directivos o personal con contratos mercantiles o de alta dirección.

Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este Real Decreto-ley.

Disposición adicional décima. Rentas mínimas de inserción, salarios sociales o ayudas análogas concedidas por las Comunidades Autónomas.

El Gobierno en el plazo de dos meses presentará un Proyecto de Ley que establezca con naturaleza de normativa básica iguales requisitos en todas las Comunidades Autónomas para las rentas mínimas de inserción, salarios sociales o ayudas análogas que concedan. De la misma forma establecerá una escala con máximos y mínimos de la cuantía de estas ayudas atendiendo a al coste de la vida relativo en cada Comunidad Autónoma

Disposición adicional undécima. Régimen de Seguridad Social de los Parlamentarios.

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio:

Uno. Se modifica la letra j) del apartado 2 del artículo 97, que tendrá la redacción siguiente.

j) Los miembros del Congreso de los Diputados y del Senado, los de los parlamentos autonómicos, los del Parlamento Europeo y los de las corporaciones locales y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Dos. Se modifica el apartado cuarto del artículo 205, que tendrá la redacción siguiente:

«4. También estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los miembros del Congreso de los Diputados y del Senado, los de los parlamentos autonómicos, los del Parlamento Europeo y los de las corporaciones locales y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

Asimismo, estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los altos cargos de las Administraciones Públicas con dedicación exclusiva, percibiendo retribuciones y que no sean

funcionarios públicos. No se aplicará lo dispuesto en este párrafo a los altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

Tres. El régimen de desempleo de los parlamentarios será incompatible con las indemnizaciones que perciban por el cese en su cargo de acuerdo a la normativa interna de cada cámara, parlamento o asamblea.»

Disposición adicional duodécima. Adecuación de la jubilación parcial al contrato único indefinido.

Se modifica la letra c) del apartado 2 del artículo 166 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.»

Disposición adicional decimotercera. Mejora del cómputo de cotizaciones de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial.

Se modifican los apartados 1. segunda. b) y 2 de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«[...] 1. Segunda. b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 2, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo (...)

[...] 1. Tercera. b) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda, pero usando para este caso como multiplicador 1.5, en lugar de 2, se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de

la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

[...] 2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.»

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

1. Las empresas de trabajo temporal que en la fecha de entrada en vigor de esta norma hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como empresa de trabajo temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación y formación profesional y recolocación, en tanto no les sea facilitado el número de autorización como agencia de colocación.

3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

4. Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan, en su caso, resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en esta disposición.

Disposición transitoria segunda. Bonificaciones en contratos vigentes.

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

Disposición transitoria tercera. Normas relativas a la reposición de las prestaciones por desempleo.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en los supuestos establecidos en su artículo 16, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, el plazo de dos años al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este Real Decreto-ley empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y para el cálculo de la indemnización por los servicios posteriores aplicando la regla del artículo 56.1 conforme a la redacción dada por esta Ley. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 864 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dis-

puesto en la disposición transitoria sexta de este Real Decreto-ley.

4. La nueva regulación del artículo 53.1.b) no resultará de aplicación a los contratos de trabajo vigentes, cualquiera que fuera su modalidad, a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido improcedente, la indemnización se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este Real Decreto-ley.

Disposición transitoria séptima. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a des-

empeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de este Real Decreto-ley, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria octava. Actividad formativa durante el periodo de formación acordado en los contratos únicos indefinidos a partir de la entrada en vigor de la Ley.

1. En el periodo de formación de los contratos únicos indefinidos suscritos desde la entrada en vigor de esta Ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos periodos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los periodos de formación de los contratos únicos indefinidos que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación

profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos periodos formativos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del periodo para la formación durante el contrato único indefinido, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Disposición transitoria novena. Régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

1. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición transitoria décima. Normas relativas a la modalidad procesal del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la

Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Disposición transitoria undécima. Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.

Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.

Disposición transitoria duodécima. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.

Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

La indemnización por extinción de los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se calculará conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 35/2010 por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y conforme al artículo 56.1 del ET por el tiempo de prestación de servicios posterior.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

b) Disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

c) Disposición transitoria séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

d) Disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

g) El artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»

2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminu-

ción proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»

3. El apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

4. El apartado 3 del artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre

que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

Disposición final segunda. Cuenta de formación.

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Disposición final tercera. Cheque formación.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

Disposición final cuarta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores 50 o más años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
- b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.
- c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público

de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores

de 50 o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el período de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un período de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2000	Entre 501 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del período previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del período de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquel en

que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que debe preceder el despido colectivo.

c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del período de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

8. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

9. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»

Disposición final quinta. Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

1. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.»

2. Se modifican los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguri-

dad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando se extinga su relación laboral:

a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2. Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3.»

3. Se modifica el apartado 5 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 203.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición final sexta. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.

Se añade una nueva disposición adicional quincuagésima cuarta al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«Disposición adicional quincuagésima cuarta. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada.

Las situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 208.1.1.a); 1.2) y 1.3) de la Ley General de

Seguridad Social que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante:

a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comunique por la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial por la que se acuerda el despido colectivo o la suspensión de contratos o reducción de jornada.

b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

La acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la Autoridad Laboral a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.»

Disposición final séptima. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

«3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

«4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones forma-

tivas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación.»

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma.»

2. El Gobierno podrá modificar, mediante Real Decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final octava. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

«1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.»

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final novena. Horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial motivadas por fuerza mayor se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

2. El tipo de cotización por contingencias comunes aplicable a estas remuneraciones será del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

3. La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones por contingencias comunes.

Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento vigente.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

5. Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este precepto.

Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:

«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.»

Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

En el Anexo del Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en el apartado 5.6 «Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades» se suprime el apartado de «Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad».

Disposición final duodécima. Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

a) El capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

b) El capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

e) El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

f) El Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.

g) La Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen

las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

i) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

j) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos según lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

l) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contrata-

ción de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

q) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

r) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

s) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

t) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

u) Orden TAS/ 3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

Disposición final decimotercera. Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Se modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

«3.^a Lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo

pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.»

Disposición final decimocuarta. Evaluación de la renta activa de inserción.

El Servicio Público de Empleo Estatal evaluará a la entrada en vigor de esta Ley los programas de renta activa de inserción, eligiendo las muestras que adecuadamente se establezcan para comprobar su nivel de eficacia atendiendo al éxito de colocaciones conseguidas por sus beneficiarios al finalizar la ayuda del programa.

De esta evaluación se dará traslado al Congreso de los Diputados.

El resultado de la evaluación será determinante para modificar y, en su caso, mejorar la regulación de la renta activa de inserción.

Disposición final decimoquinta. Ejecutividad de las actas de la Inspección de Trabajo.

La resolución del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será ejecutiva, además de gozar de la presunción de certeza, cuando constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley.

Esta resolución será título suficiente para iniciar un proceso judicial de ejecución por el trabajador, sin perjuicio del derecho del empresario a recurrirla ante los tribunales.

Disposición final decimosexta. Plan de medidas contra el fraude laboral.

El Gobierno en el plazo de cuatro meses presentará en el Congreso de los Diputados un plan de medidas contra el fraude laboral de acuerdo a los siguientes objetivos:

- a) Erradicación del empleo y economía sumergida.
- b) Erradicación del fraude a la Seguridad Social: afiliaciones, altas, cotización.
- c) Lucha contra la contratación temporal fraudulenta y abusos de las empresas de trabajo temporal.
- d) Mejora de la prevención de riesgos laborales.
- e) Control del uso por los agentes sociales de los fondos públicos destinados a formación para parados y formación continua; así como del resto de fondos públicos que reciban para otras finalidades, como la prevención de riesgos laborales.
- f) Lucha contra el absentismo laboral y las bajas médicas injustificadas.
- g) Incremento del control de la percepción indebida de las prestaciones de desempleo.

Para la consecución de estos objetivos se adoptarán las medidas siguientes:

- a) Potenciación de la Inspección de Trabajo.
- b) Incremento de la colaboración e interconexión plena de las bases de datos entre la Inspección de Hacienda, la de Trabajo y la policía dedicada a la prevención y erradicación del fraude.
- c) Creación de una unidad policial específica, con medios materiales y capacidad legal suficiente, para la lucha contra el fraude económico, laboral y de Seguridad Social.
- d) Incremento de las sanciones a las empresas que defrauden.
- e) Establecimiento de un carné por puntos laboral, de forma que aquellas empresas y sus responsables que pierdan el número máximo de puntos por infracciones laborales tengan asociadas sanciones o penas superiores.
- f) Establecimiento de incentivos para aquellas empresas que mejor cumplan la normativa laboral y de Seguridad Social.
- g) Medidas sociales que expliquen la importancia que para el funcionamiento de una sociedad tiene la erradicación del fraude económico y laboral.

Disposición final decimoséptima. Programa de garantía juvenil y reordenación de las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social.

1. Se derogan de la Ley 43/2006, de Mejora del Crecimiento y el Empleo, relativas a las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para el impulso de la contratación indefinida, las siguientes disposiciones:

Apartados 1 y 6 del artículo 2, artículos 3, 4 y 10.

2. Se derogan también cuantas otras disposiciones, distintas de la anterior, salvo las fijadas en esta Ley, establezcan bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para fomentar la contratación laboral.

3. La normativa derogada continuará aplicándose a los contratos celebrados con anterioridad hasta su finalización.

4. Los fondos públicos que se liberen, con la supresión de esas bonificaciones, se destinarán a un programa de garantía juvenil dirigido a los jóvenes que en la fecha de entrada en vigor de esta Ley tengan entre 18 y 30 años y carezcan de la formación secundaria obligatoria o la formación profesional de grado medio.

Este programa, que se desarrollará por Real Decreto, garantizará que todos los jóvenes trabajen, estudien o participen en algún programa de activación transcurridos 4 meses desde la salida del centro educativo donde cursaban estudios. Si bien, para aquellos que a la entrada en vigor del programa hiciera más de cuatro meses que hubieran abandonado el centro educativo el plazo será de 8 meses desde que este entre en vigor.

Estos programas se destinarán preferentemente al retorno a la escuela de aquellos jóvenes que tengan entre 18 y 24 años y a prácticas en empresas de los que tengan entre 25 y 30 años.

Disposición final decimooctava. Perfil del parado y regulación de las Agencias Privadas de Colocación y de las Empresas de Trabajo Temporal.

En el plazo de seis meses el gobierno aprobará un proyecto de Ley sobre Agencias de Empleo Privadas que regulará a las Agencias Privadas de Colocación y a las Empresas de Trabajo Temporal, para adaptarse a las modificaciones de esta Ley en lo que les afecta.

Esta normativa tendrá en cuenta a la hora de establecer la colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Empleo Privadas el perfil de los parados, de forma que esa colaboración esté siempre condicionada a una participación en la intermediación laboral que permita la colocación de aquellos perfiles de desempleados que los Servicios Públicos de Empleo consideren prioritarios atendiendo a la situación del mercado laboral.

El Servicio Público de Empleo Estatal elaborará con los datos de todos los desempleados su perfil estadístico, a fin de poder orientar tanto la colaboración con las agencias de colocación, como las políticas formación.

Disposición final decimonovena. Sistema Nacional de Empleo.

El gobierno en el plazo de seis meses, previa consulta con los interlocutores sociales, presentará un proyecto de Ley que regule el Sistema Nacional de Empleo y la Formación de los Trabajadores con los objetivos siguientes:

a) Garantizar un único modelo de colocación en toda España, con independencia de la competencia ejecutiva en materia laboral que pueda corresponder a las Comunidades Autónomas a las que le haya sido transferida, que supere el actual fraccionamiento y garantice la unidad del mercado laboral.

b) Reforzamiento y mejora de la eficacia y eficiencia de los Servicios Públicos de Empleo ya que sus funciones son esenciales para garantizar la equidad del sistema nacional de empleo.

c) Establecer una adecuada coordinación entre las políticas pasivas y activas de empleo, de forma que estén ambas dirigidas a conseguir una rápida y mejor inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

d) Perfeccionar un sistema común de tratamiento de la información del Sistema Nacional de Empleo.

e) Establecer mecanismos adecuados de supervisión, a cargo del Servicio de Empleo Estatal, del Sistema Nacional de Empleo para poder garantizar que se cumplen los objetivos citados.

Disposición final vigésima. Fundamento constitucional.

Este Real Decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.2.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal; así como de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final vigésima primera. Facultades de desarrollo.

1. El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este Real Decreto-ley.

2. El Gobierno aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este Real Decreto-ley, con especial atención a los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

Disposición final vigésima segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de los diputados Ana María Oramas González-Moro y Pedro Quevedo Iturbe, de Coalición Canaria-Nueva Canarias, de acuerdo con lo establecido en el vigente Reglamento de la Cámara, presentan las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de abril de 2012.—**Pedro Quevedo Iturbe**, Diputado.—**Ana María Oramas González-Moro**, Portavoz Adjunto del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 79

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

De modificación.

El número 3 del citado artículo 4 del Real Decreto-Ley 3/2012 queda redactado:

«3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores que **—en defecto de pacto en convenio— será de seis meses** en todo caso.»

JUSTIFICACIÓN

La duración del periodo de prueba regulada con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores no debe ser alterada hasta el punto de desnaturalizar el carácter indefinido del contrato.

En tal sentido, es preciso recordar que el Estatuto de los Trabajadores remite a la voluntad de las partes en convenio colectivo el establecimiento de la duración del periodo de prueba y que, solo en defecto de convenio, dispone un periodo máximo de dos meses para la generalidad de los trabajadores, que será de tres meses en las empresas de menos de veinticinco trabajadores y de seis meses para los técnicos titulados.

La enmienda propuesta mantiene el derecho de los sujetos legitimados para la negociación colectiva para establecer la duración del período de prueba. Ahora bien, en defecto de pacto, y para esta nueva modalidad contractual, el periodo será de seis meses para todos los trabajadores con independencia de la clasificación profesional.

ENMIENDA NÚM. 80

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 11. Movilidad geográfica

De modificación.

El primer párrafo del apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán **razones económicas las que contribuyan a superar proporcionalmente una situación económica negativa en la empresa. Las razones técnicas, organizativas o de producción se considerarán justificadas cuando mejoren la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y contribuyan efectivamente al mantenimiento del empleo**, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende clarificar y objetivar los criterios que autorizan la movilidad geográfica (cambio indefinido del domicilio del trabajador) para vincular esa modificación sustancial del lugar de trabajo al objetivo efectivo de superar una situación económica negativa en la empresa o a mejorar la competitividad, productividad y organización al mantenimiento del empleo. No hay que olvidar que, en definitiva, es el objetivo último de la reforma.

Téngase en cuenta que tal modificación se podría producir en todo caso con la consecuencia de que, declarada injustificada, poder extinguir el contrato en ejecución de sentencia con los parámetros indemnizatorios del despido improcedente.

ENMIENDA NÚM. 81

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

De modificación.

El artículo 41.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán **razones económicas las que contribuyan a superar proporcionalmente una situación económica negativa en la empresa. Las razones técnicas, organizativas o de producción se considerarán justificadas cuando mejoren la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y contribuyan efectivamente al mantenimiento del empleo**.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende clarificar y objetivar los criterios que autorizan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para vincular los mismos a la superación de una situación económica negativa en la empresa o a mejorar de la competitividad vinculada al mantenimiento del empleo.

Téngase en cuenta que tal modificación se podría producir, en todo caso, con la consecuencia de que, declarada injustificada, poder extinguir el contrato en ejecución de sentencia con los parámetros indemnizatorios del despido improcedente.

De otra parte, se suprime de la causa d) la modificación unilateral de «y cuantía salarial», es decir, las mejoras salariales que no estuvieran establecidas por el convenio colectivo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 82

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 14. Negociación Colectiva

De modificación.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos **y contribuyen a superar proporcionalmente una situación económica negativa en la empresa.**

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. **Las razones técnicas, organizativas o de producción se considerarán justificadas cuando mejoren la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y contribuyan efectivamente al mantenimiento del empleo.**

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la aplicación del convenio colectivo sin perjuicio de la opción de la empresa a proceder conforme lo dispuesto en los artículos 51 y 52 de la presente Ley.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende clarificar y objetivar los criterios que autorizan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos para vincular los mismos a la superación de una situación económica negativa en la empresa o a mejorar de la competitividad vinculada al mantenimiento del empleo.

La finalización del periodo de consulta sin acuerdo no permitirá la inaplicación de las condiciones sin perjuicio de la opción empresarial de adoptar las medidas de extinción de contratos por causas objetivas y mediante despido colectivo.

ENMIENDA NÚM. 83**FIRMANTE:**

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 14. Negociación Colectiva

De modificación.

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado **estableciendo los límites y criterios de aplicación en las materias reguladas en los apartados a) y d).**»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa en caso de concurrencia si bien, se suprime la imposibilidad legal de que los convenios de ámbito superior puedan establecer límites y criterios a las cláusulas de «descuelgue» que pueden afectar a la competitivi-

dad de las empresas del mismo sector, como son las retribuciones y el sistema de clasificación profesional.

De otra parte, la enmienda respeta el derecho a la negociación colectiva en los ámbitos superior a la empresa en todas las materias para sindicatos y organizaciones empresariales que, a nuestro juicio, tienen capacidad bastante para convenir con responsabilidad las condiciones de trabajo.

ENMIENDA NÚM. 84**FIRMANTE:**

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

Tres. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos **y contribuyen a superar proporcionalmente una situación económica negativa en la empresa.**

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas

productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. **Las razones técnicas, organizativas o de producción se considerarán justificadas cuando mejoren la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y contribuyan efectivamente al mantenimiento del empleo.»**

JUSTIFICACIÓN

En concordancia con las enmiendas que pretenden clarificar y objetivar los criterios que autorizan la extinción de los contratos por las citadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

ENMIENDA NÚM. 85

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

Cinco. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) 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 periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, **los periodos de hospitalización o postoperatorios**, 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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

JUSTIFICACIÓN

Debe excluirse del cómputo de la falta de asistencia a los efectos previstos en esta causa de despido objetivo las situaciones de hospitalización y postoperatorios con

independencia de que tengan una duración inferior a veinte días.

ENMIENDA NÚM. 86

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público

De supresión.

Se suprime la disposición adicional vigésima primera al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

«Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»

JUSTIFICACIÓN

Las Administraciones Públicas y las entidades de derecho público a que se refiere la norma que se deroga deberán tener a su disposición todos los medios previstos en la legislación para ajustar su plantilla a la disponibilidad presupuestaria. La responsabilidad de cada gestor público y la demanda de servicios permitirá medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada sin necesidad de recurrir, como única opción, a la extinción de contratos.

De nuevo, es preciso recordar que el objeto de la norma es el mantenimiento y la mejora del empleo.

ENMIENDA NÚM. 87

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional trigésima de la Ley General de la Seguridad Social

De adición.

Se propone la adición de un apartado 3.º con el contenido siguiente:

Disposición adicional trigésima. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos.

«1...

2...

3. Los empresarios dedicados a actividades encuadradas en los sectores de hostelería, turismo, industria, transporte y agricultura en las islas Canarias, respecto de los trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria, tendrán derecho a una bonificación del 40% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial.

Asimismo, los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a las actividades encuadradas en los sectores de hostelería, turismo, industria, transporte y agricultura, que residan y ejerzan su actividad en la Comunidad Autónoma de Canarias tendrán derecho a una bonificación del 40% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

Dichas bonificaciones exigirán el mantenimiento o, en su caso, incremento del empleo neto en el porcentaje por sectores que se establezca anualmente por el Gobierno de España a propuesta del Gobierno de Canarias. Las bonificaciones son compatibles con las establecidas en los programas de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%.

Las bonificaciones se mantendrán hasta que la evaluación de los datos de afiliación a la Seguridad Social respecto de los trabajadores en alta, los de bonificaciones y los de contratación, en los sectores a los que la medida va dirigida, así como las tasas de actividad, empleo y paro, referidos a Canarias, converjan en términos relativos con los correspondientes datos agregados a nivel estatal.»

JUSTIFICACIÓN

El objetivo fundamental de la presente es estimular la recuperación de empleo, el mantenimiento del existente y, en especial, el apoyo a la mejora de la competitividad de sectores que generadores de empleo de conformidad con la actividad económica y con los planes

de impulso de las citas actividades contempladas en el Plan Canarias.

La medida propuesta y la cuantía de la bonificación está regulada en el apartado 2 de la citada disposición adicional para Ceuta y Melilla y en las Órdenes ministeriales TAS/467/2004, de 26 de febrero (BOE, 27/2/2004), y TIM/530/2010, de 5 de marzo (BOE 9/3/2010).

Para Canarias se propone el mantenimiento o incremento del empleo en la cuantía y sectores que se acuerde anualmente a propuesta del Gobierno de Canarias.

ENMIENDA NÚM. 88

FIRMANTE:

**Ana María Oramas González-Moro
y Pedro Quevedo Iturbe
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición

Nueva disposición adicional con la denominación «Bonificaciones de cuotas por trabajo autónomo»

Con el contenido siguiente:

«Disposición adicional en el número que corresponde. Bonificaciones de cuotas por trabajo autónomo.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, elaborará —previa consulta con las organizaciones integrantes del Consejo del Trabajo Autónomo—, las disposiciones necesarias para desarrollar las medidas de apoyo y fomento del trabajo autónomo regulado en la Ley 20/2007, de 11 de julio, siguientes:

1. Bonificar las cuotas a la Seguridad Social de trabajadores desempleados que opten por iniciar la actividad como trabajadores autónomos en las siguientes cuantías:

- a) Del 100% durante el primer año de actividad.
- b) Hasta el 75% durante el segundo año de actividad.
- c) Hasta el 50% durante el tercer año de actividad.

2. Compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el desempeño de una actividad a tiempo parcial por cuenta propia. En tal caso, la actividad por cuenta propia significará la reducción de la prestación por desempleo un mínimo del 50% y supondrá el simultáneo reconocimiento de la bonificación

del 100% de la cuota a la Seguridad Social durante el mismo periodo.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende promover y apoyar las acciones de los trabajadores desempleados que realicen acciones de emprendedoras y generen su propio puesto de trabajo.

Además de la bonificación de las cuotas de los trabajadores autónomos desempleados, se dispone la regulación por el Gobierno de un instrumento que facilite el trabajo autónomo a tiempo parcial manteniendo la compatibilidad con la percepción del 50% de la prestación por desempleo.

La medida contribuye, también, a la transparencia y la lucha contra el fraude.

ENMIENDAS NÚMS. 89 A 101

FIRMANTE:

**Carlos Casimiro Salvador
Armendáriz
(Grupo Parlamentario
Mixto)**

Las enmiendas presentadas por don Carlos Casimiro Salvador Armendáriz (Grupo Parlamentario Mixto) números 89 a 101 han sido retiradas mediante escrito con número de registro 2007.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de la Diputada de Geroa Bai, Uxue Barkos Berruezo, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Uxue Barkos Berruezo**, Diputada.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 102

FIRMANTE:

**Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución

Del segundo párrafo del punto c) del apartado 2 del artículo 2:

«No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa o en una empresa perteneciente al mismo grupo de empresas por tiempo superior a doce meses, o en una empresa del mismo sector por tiempo superior a dieciocho meses.»

JUSTIFICACIÓN

La prevención que se recoge en el real decreto debe ampliarse al grupo empresarial del que forme parte la empresa y a empresas del mismo sector con el fin de evitar situaciones no deseadas.

ENMIENDA NÚM. 103

FIRMANTE:

**Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución

Del segundo párrafo del punto g) del apartado 2 del artículo 2:

«En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de que el trabajador haya sido objeto de un contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas, sea para el mismo o distinto puesto de trabajo, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al 150% del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.»

JUSTIFICACIÓN

La persona que ya ha estado en la empresa previamente con esta modalidad de contrato aporta un mayor valor añadido al conocer el funcionamiento de la compañía, lo que justifica un mayor salario. Se trata de evitar situaciones indeseadas de encadenamiento de contratos de formación y aprendizaje y precarización excesiva de los salarios.

ENMIENDA NÚM. 104**FIRMANTE:****Uxue Barkos Berruezo****(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado 3 del artículo 4

De modificación.

«3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido.»

JUSTIFICACIÓN

Una nueva modalidad contractual, con vocación de generar estabilidad en la contratación de trabajadores y como medida para corregir el fenómeno de dualidad en la contratación, no hay razón, más allá de abrir una posibilidad fraude de ley a través de la figura del periodo de prueba, para no aplicar el régimen común u ordinario previsto en el vigente artículo 14 ET; seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto de trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 105**FIRMANTE:****Uxue Barkos Berruezo****(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

De un punto c) al apartado 4 del artículo 4:

«c) En caso de contratar a trabajadores que no sean beneficiarios de una prestación contributiva de las señaladas en la letra b) anterior, la empresa tendrá derecho a una reducción fiscal de 1.000 euros.»

JUSTIFICACIÓN

La redacción propuesta en el presente proyecto de ley penaliza a las personas que no cobran prestación por desempleo (parados de larga duración, quienes se

incorporan al mercado de trabajo, etc.) al no prever bonificación empresarial a su contratación.

ENMIENDA NÚM. 106**FIRMANTE:****Uxue Barkos Berruezo****(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

De un punto d) al apartado 4 del artículo 4:

«d) En el caso de la Comunidad Foral de Navarra, los incentivos fiscales planteados en el presente apartado sólo tendrán validez una vez que, en su caso, hayan sido aprobados por el Parlamento de Navarra tras la tramitación legal correspondiente.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto de la competencia fiscal de Navarra.

ENMIENDA NÚM. 107**FIRMANTE:****Uxue Barkos Berruezo****(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

De un punto c) al apartado 5 del artículo 4:

«c) Desempleados entre 31 y 45 años, ambos inclusive, con cargas familiares, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.»

JUSTIFICACIÓN

Como herramienta de discriminación positiva a los desempleados situados en la franja más productiva que tengan cargas familiares.

ENMIENDA NÚM. 108

JUSTIFICACIÓN

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

De adición.

De un nuevo artículo 11 bis:

«Artículo 11 bis. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Se adiciona un nuevo artículo el 40 bis, al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

“Artículo 40 bis. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

A los efectos de esta Ley, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa que de persistir durante dos trimestres consecutivos puede poner en peligro su viabilidad futura. **Para ello, se entenderá que la viabilidad futura se pone en peligro cuando las pérdidas acumuladas en el citado periodo superen al menos el 2,5% de las ventas del periodo o el 5% del patrimonio neto existente al inicio del mismo. También se entenderá cuestionada la viabilidad futura de la compañía cuando se estimen pérdidas durante los dos siguientes trimestres que supongan un 5% de las ventas estimadas en el periodo o un 5% del patrimonio neto inicial.**

Se entiende que concurren causas técnicas y organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción o de los sistemas y métodos de trabajo que exijan la adopción por parte de la empresa de alguna o algunas de las medidas previstas en esta ley para adaptarse a ellos.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzca durante dos trimestres consecutivos una disminución de la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en los mercados que de persistir puede llevarla a una situación de inviabilidad. **Se entenderá que ello es así cuando se estime una disminución del volumen de negocios —suma de cartera de pedidos en firme más expectativas de ventas todavía no contratadas— superior al 10% en los dos próximos trimestres en comparación con los dos últimos ya transcurridos.**

El uso fraudulento de esas causas por parte del empresario para justificar la adopción de las medidas previstas en la ley en base a las mismas podrá dar lugar a la correspondiente reclamación por parte de los trabajadores afectados y las organizaciones sindicales, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por dicho uso fraudulento.”»

Si realmente esas causas van a justificar la adopción de medidas de tanta trascendencia e impacto para los trabajadores, deberá exigirse que ello sólo ocurra cuando como consecuencia de esas situaciones pueda ponerse en peligro la viabilidad y pervivencia de la empresa o cuando se acredite que son medidas realmente obligadas para adaptarse a los cambios producidos en los sistemas productivos u organizativos. Sin embargo, y en el tenor de la redacción de la propuesta del Gobierno, el recurso a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción queda en manos de la empresa, pudiendo ser utilizado con absoluta arbitrariedad.

ENMIENDA NÚM. 109

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado 1 del artículo 12

De modificación.

«1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya razonablemente, bien a prevenir o remontar una situación económica negativa, o a mejorar la situación de la empresa, a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, tratándose de causas productivas, organizativas o técnicas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 110

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al segundo párrafo del punto 3 del apartado 1 del artículo 12

De modificación.

«En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización idéntica a la regulada en la misma situación en los casos de movilidad geográfica.»

JUSTIFICACIÓN

Para evitar un tratamiento discriminatorio a los derechos del trabajador ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo frente a un planteamiento de movilidad geográfica.

ENMIENDA NÚM. 111

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

De adición.

De un nuevo punto 8 al apartado 1 del artículo 12

«En los supuestos previstos en el párrafo d) del apartado 1 de este artículo, la modificación sustancial adoptada por el empresario sobre la base de causas económicas deberá ir acompañada necesariamente de una propuesta de compensación salarial a los trabajadores en el caso de que los resultados futuros superen las estimaciones realizadas por el empresario, estimaciones que a su vez han servido de soporte para la citada decisión.»

JUSTIFICACIÓN

El esfuerzo salarial contenido en la propuesta de la reforma debe tener correspondencia en el caso de que la circunstancia de la empresa sea de mejora.

ENMIENDA NÚM. 112

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 13

De adición.

Nuevo párrafo que se incorpora tras el párrafo primero del artículo 47 Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«Artículo 13. La suspensión de contrato y reducción de jornada.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 113

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14 en lo relativo al apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se suprimen los párrafos segundo y tercero del mencionado apartado.

JUSTIFICACIÓN

Por coherencia con la enmienda número 7.

ENMIENDA NÚM. 114

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al último párrafo del apartado 6 del artículo 14

De modificación.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, las partes se someterán obligatoriamente a un procedimiento arbitral, que deberá estar resuelto en el plazo improrrogable de tres meses.

JUSTIFICACIÓN

Impedir que se produzca la pérdida del ámbito propio de relaciones laborales.

ENMIENDA NÚM. 115

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1

De adición.

Nuevo párrafo, que será el primero, al artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, quedará redactado de la siguiente forma:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la

autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 116

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado 3 del artículo 18 en lo relativo al artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se suprimen los párrafos segundo y tercero del citado artículo.

JUSTIFICACIÓN

Por coherencia con la enmienda número 7.

ENMIENDA NÚM. 117

FIRMANTE:

Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado 5 del artículo 18

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Por considerar suficiente la legislación actual.

ENMIENDA NÚM. 118

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado 7 del artículo 18

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Enmienda contra el abaratamiento de los despidos, si como tales deben entenderse las extinciones contractuales sin causa justificada.

ENMIENDA NÚM. 119

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado 8 del artículo 18

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 120

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

Nuevo artículo 19 bis

De adición.

«Artículo 19 bis.

Se añade un nuevo apartado, el 18, al artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que dice lo siguiente:

«18. La utilización fraudulenta por parte del empresario de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para la adopción de medidas tales como la movilidad geográfica de sus trabajadores, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo, la suspensión del contrato o reducciones de jornada, la inaplicación del convenio colectivo vigente o el despido colectivo o individual.»

JUSTIFICACIÓN

Si se pone en manos de la empresa una herramienta tan poderosa como la que contiene la ley para tomar medidas que pueden afectar de manera muy grave a los trabajadores, parece razonable que el propio ordenamiento jurídico prevea consecuencias negativas ante un uso incorrecto de esas herramientas, considerando como falta muy grave ese uso fraudulento, que llevará aparejadas las sanciones que el mismo prevé para ese tipo de faltas.

ENMIENDA NÚM. 121

FIRMANTE:
Uxue Barkos Berruezo
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria quinta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta las siguientes enmiendas parciales al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Joan Coscubiela Conesa** y **José Luis Centella Gómez**, Portavoces Adjuntos del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

ENMIENDA NÚM. 122

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De sustitución.

El artículo 1 queda redactado como sigue:

«Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 2 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. Los servicios públicos de empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación, públicas o privadas, sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluidos el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.

Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de datos y garantizar a empresarios y trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.”

Dos. El apartado 3 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.”

Tres. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.”

Cuatro. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.”

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo.”

Seis. La disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda tiene un triple objetivo: prohibir las Agencias de colocación con ánimo lucrativo, evitar la confusión de funciones que comporta autorizar a las ETTS la realización de funciones propias de Agencia Privada de colocación y evitar el debilitamiento de la función de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

La experiencia demuestra que, cuando se trata de la provisión de un derecho como el del trabajo, la incorporación de empresas con ánimo de lucro en las funciones de gestión de este derecho, comportan en muchos casos conflictos de interés que, suelen resolverse en beneficio del ánimo de lucro o beneficio de la empresa que gestiona y en detrimento del derecho protegido, en este caso el derecho al trabajo.

La prohibición de que las ETTS desarrollen tareas de intermediación como empresas de colocación responde a un doble objetivo: el primero es común a todas las empresas de colocación con ánimo de lucro y el segundo específico de las ETTS pretende evitar la confusión de funciones y que las ETTS se acaben convirtiendo en empresas que desarrollan todas las funciones que ahora.

Una tercera motivación va vinculada a la necesidad de reforzar los Servicios Públicos de Empleo. Y para ello además de más recursos y reformas organizativas se requiere un marco jurídico que evite los procesos de especialización de las empresas de colocación en personas desempleadas con más facilidad para su «empleabilidad», dejando a los Servicios Públicos de Empleo una función de especialización en relación a las personas desempleadas con más dificultades para ser contratadas. Que es sin duda una de los grandes objetivos «ocultos» del Proyecto de Ley presentado por el Gobierno.

ENMIENDA NÚM. 123

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De sustitución.

El artículo 2 queda redactado como sigue:

«Artículo 2. Formación profesional.

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“b) A la promoción y formación profesional en el trabajo así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.”

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con disca-

pacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catá-

logo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la Administración pública competente expedirá en todo caso el correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La empresa facilitará que el horario sea compatible con su asistencia al centro formativo.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, ni inferior al SMI durante el resto de la vigencia del contrato.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.”

Tres. El artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario respetando en todo caso lo dispuesto en la negociación colectiva. En caso de desacuerdo se atenderá en primer lugar a las necesidades formativas del trabajador.”

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

“c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.”

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

“10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y se dispondrá de un documento individualizado acreditativo de competencias profesionales que incluya las acciones de orientación y las acciones formativas realizadas por cada trabajador a lo largo de la vida, en especial aquellas relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con independencia de la modalidad o el lugar donde las haya realizado.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.”

Seis. El apartado 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

“Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»»

JUSTIFICACIÓN

Reforzar la naturaleza formativa del contrato de formación y aprendizaje, dando más peso a la parte formativa y estableciendo plazo para que las funciones formativas den comienzo en un plazo prudencial de 4 meses, desde el inicio de la prestación de trabajo. Impedir que esta modalidad contractual se utilice para trabajadores que exceden de los 25 años.

Eliminar la posibilidad de que desde los 16 a los 30 años pueda mantenerse a un trabajador con una sucesión de contratos formativos solo cambiándole la ocupación o actividad laboral.

Si realmente se quiere hacer efectivo el derecho a la formación, este derecho no solo debe estar ligado al puesto de trabajo, es necesario que su aplicación y desarrollo esté relacionado con la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores.

Por otro lado su concreción ha de respetar lo dispuesto en la negociación colectiva, que puede jugar un papel importante en la necesaria flexibilidad y adaptación del contrato de formación y aprendizaje a las realidades diversas de cada sector productivo.

ENMIENDA NÚM. 124

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un artículo nuevo en el Capítulo I con la siguiente redacción:

«Artículo (nuevo). Los contratos formativos.

Uno. El apartado 1 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, postgrado y de máster correspondientes a los estudios universitarios se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos

meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.”

Dos. El apartado 3 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, se establecerán compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.”

Tres. Se añade un nuevo apartado al artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con la siguiente redacción:

“4. Se presume que existe contrato de trabajo cuando la actividad del trabajador en la empresa consista en la realización de prácticas profesionales excepto cuando las mismas constituyan requisito necesario para la obtención de la correspondiente titulación oficial.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda pretende asegurar la naturaleza de los contratos formativos, evitando como sucede en la actualidad el uso del contrato en prácticas como contrato temporal para tareas de inferior cualificación en puestos de trabajo estructurales que son asumidos sistemáticamente por trabajadores con esta modalidad contractual. Especialmente, en un contexto con un 50 por 100 de paro juvenil y una generación altamente formada donde es fácil encontrar trabajadores con varias titulaciones académicas a los que contratar con esta modalidad contractual usada en fraude de ley.

La enmienda pretende dotar de mayor protección las personas contratadas bajo esta modalidad, evitando los encadenamientos o acumulaciones de contratos formativos, en base al hecho de que el trabajador ocupe

diferentes puestos en la empresa, o se vincule el contrato a diferentes titulaciones académicas.

Se propone también garantizar unas remuneraciones dignas para los trabajadores y trabajadoras con este contrato, en muchos casos muy cualificadas, incrementando del 60 por 100 actual al 80 por 100 del salario del convenio en el primer año y al 90 por 100 en el segundo año de contratación.

ENMIENDA NÚM. 125

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De supresión.

Se elimina el artículo 4.

JUSTIFICACIÓN

Con este artículo el gobierno propone la creación de un contrato al que presenta como indefinido, pero que es indefinidamente temporal. El establecimiento de un período de prueba de un año es totalmente contrario a la finalidad de la figura jurídica del periodo de prueba, como ya ha tenido oportunidad de señalar la Jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Y en la medida en que el gran «aliciente» que tiene esta nueva modalidad contractual es la posibilidad de despedir sin causa ni indemnización durante el primer año de vigencia del contrato, que es precisamente una cláusula claramente abusiva, no tiene ningún sentido crear una modalidad contractual que en su contenido nuclear contiene una regulación claramente contraria al derecho al trabajo en los términos expresados en el artículo 35 de la Constitución Española.

ENMIENDA NÚM. 126

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
de IU, ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De adición.

Se añade un artículo nuevo en el Capítulo II con la siguiente redacción:

«Artículo (nuevo). Contratación estable.

El artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo será por tiempo indefinido con la excepción de aquellos supuestos en los que existan causas para su temporalidad.

Solamente podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, diferenciada de la actividad ordinaria y permanente y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse solo con contratos de esta naturaleza, así como aquellos trabajos o tareas en los que no puede utilizarse esta modalidad contractual.

El contrato para obra o servicio determinado tendrá una duración máxima de dos años, ampliable por convenio sectorial de ámbito estatal hasta seis meses más. En todo caso, cuando la duración del contrato supere los referidos plazos el trabajador adquirirá la condición de fijo.

La celebración de una contrata de servicios con una empresa principal o la existencia de cualquier otra relación civil, mercantil o administrativa, no será, por sí mismo, causa suficiente para celebración de un contrato de obra o servicio determinado, cuando se trate de empresas que de forma habitual y continuada realizan esa actividad.

En todo caso, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal podrán determinar, para cada ámbito de actividad, la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada que, como máximo, podrán tener las empresas afectadas.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que estas circunstancias no sean previsibles, periódicas o permanentes.

En tales casos, los contratos tendrán una duración cierta que no podrá exceder de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de

estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a preve-

nir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores al amparo de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses.

6. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo-discontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

7. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o regla-

mentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de garantizar a estos trabajadores el derecho de preferencia para acceder a puestos permanentes, pudiendo establecerse mediante negociación colectiva los procedimientos y requisitos para su aplicación. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo, cuando se trate de realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica de la actividad normal de la empresa, que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, estén determinados o no en el contrato de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se inicie la actividad normal de la empresa en el número, forma y orden que se determine en el correspondiente convenio colectivo de aplicación, basados en criterios objetivos, y en su defecto en el número necesario para el desarrollo normal de la actividad, en la forma que se tenga por costumbre y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento del deber del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la ausencia de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, la distribución horaria de la jornada de trabajo durante el período o períodos de actividad, así como la determinación, en dicho período o períodos de actividad, de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios y que, en todo caso, deberá coincidir con la establecida en el corres-

pondiente convenio de aplicación y, en su defecto, con la del resto de los trabajadores de la empresa.

9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a), 5 y 6, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos o requisitos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

El trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo independientemente de que se produzca dicha comunicación o de su demora.

10. En la formalización de los contratos temporales, la empresa deberá indicar los siguientes extremos:

— El número de contratos temporales, así como el de jornadas de trabajo que se hubieran atendido con contratos temporales, durante los treinta meses anteriores, para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de contratación.

— El índice de temporalidad en la empresa, entendido como el porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año. No se computarán como jornadas desarrolladas con contrato temporal las que correspondan a trabajadores que hubieran sido incorporados como fijos.

Estas mismas circunstancias e incorporarán a la copia básica de los contratos.

11. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda propone garantías para la contratación estable e indefinida reforzando el principio de causalidad. Se pretende diferenciar entre la actividad empresarial ordinaria y permanente de aquella que está limitada en el tiempo. Se pretende dar mayores garantías especialmente en aquellos sectores empresariales que abusan injustificadamente de la temporalidad. Se incrementan a la vez los supuestos en los que un uso irregular de las modalidades de contrato temporales debe suponer la consideración a todos los efectos del trabajador como indefinido.

ENMIENDA NÚM. 127

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De modificación.

Se modifica el artículo 5, que queda redactado como sigue:

«Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

Uno. Se modifica el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la

empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo

establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

5. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

6. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

Dos. Se modifica la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que queda con la siguiente redacción:

“b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda pretende que el contrato a tiempo parcial sea más atractivo para los trabajadores y trabajadoras que quieran acogerse a él, dotándolo de mayores garantías. Se propone modificar la reforma introducida por el RD 3/2012, del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, pero también un cambio profundo de esta actual modalidad con una modificación en profundidad del artículo 12 en su conjunto.

Resulta un auténtico contrasentido permitir la realización de horas extraordinarias, además de las complementarias, en los contratos a tiempo parcial con el único requisito de no exceder el límite legal para ser considerado tiempo parcial. En la práctica ello conduce a desnaturalizar la esencia de esta forma de trabajo que afecta particularmente a las mujeres y jóvenes. Por ello se procede a la prohibición de las horas extras y la limitación estricta de las complementarias.

También se dota de mayor protección a los trabajadores y trabajadoras en contratados como fijos discontinuos, intentando dar la máxima estabilidad y continuidad posible a las actividades de mayor estacionalidad.

ENMIENDA NÚM. 128

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo la forma de organización o realización del trabajo, mediante la cual la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante y regular fuera de los locales del empleador o de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, que además deberá ser proporcional con el objetivo por el cual se establezca. Igualmente deberá ser supervisado mediante el sistema de información y consulta con los representantes de los trabajadores, que se determine en dicho convenio.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tendrá carácter voluntario y reversible para el trabajador, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Se tendrá en cuenta, en todo caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, y debiendo en todo caso tenerse en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el trabajador gestionará su tiempo de trabajo. Asimismo el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5. En relación a los gastos y costes que pueda provocar esta forma de organización del trabajo, se establece como principio general que durante el desarrollo del trabajo, este no suponga coste alguno para el traba-

jador en sus comunicaciones, así como en el desarrollo y la gestión de dicho trabajo, de tal forma que serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos al funcionamiento de los mismos. En relación a otro tipo de gastos de carácter domiciliario, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo individual, se establecerán quién debe correr con dichos gastos.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.

Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o sus representantes unitarios o sindicales de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando, en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”»

JUSTIFICACIÓN

Se debe mantener la regulación del contrato de trabajo a domicilio por cuanto es preciso evitar un vacío normativo para los supuestos en los que el trabajador desarrolle su trabajo en su domicilio sin que se requiera la utilización de tecnología.

Por otra parte, las modificaciones recogen el contenido del Acuerdo Marco Europeo en materia de Teletrabajo, firmado entre las organizaciones empresariales y sindicales europeas el día 16 de julio de 2002, así como las consideraciones de la OIT en materia de organización del trabajo y las diferencias existentes entre el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y el propio teletrabajo. También tiene en cuenta la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de los teletrabajadores y la necesidad de desarrollo de los principios de igualdad de trato contenidos en el Ley Orgánica de Igualdad. En el desarrollo de esta forma de organización del trabajo es necesario proteger la intimidad del trabajador y desarrollarla a través de un sistema de trabajo, en el que, utilizando las nuevas tecnologías, sea compatible su vida privada con la organización del trabajo, sin olvidar la voluntariedad a la hora de su adscripción al mismo.

ENMIENDA NÚM. 129

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Al artículo 9

De supresión.

Se suprime el artículo 9 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral por el que se modifica el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda trata de evitar que se imponga un concepto de flexibilidad en la distribución irregular de la Jornada que no respeta el equilibrio entre las necesidades de las empresas y las necesidades personales de las personas trabajadoras, al legalizar la posibilidad de que la distribución irregular de la Jornada de Trabajo anual se realice de manera unilateral. Y en este sentido es una regulación que atenta claramente a las políticas de conciliación de vida laboral y personal o familiar. Se trata de establecer en materia de distribución irregular de la Jornada de Trabajo un equilibrio que debe pasar por el acuerdo entre las partes y por el papel determinante de la negociación colectiva en la determinación de los supuestos y los mecanismos de solución de conflictos en los intereses de las partes de la relación de trabajo. Una negociación colectiva que ya dispone hoy de experiencias muy positivas en el equilibrio entre necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

ENMIENDA NÚM. 130

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Movilidad funcional.

El artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva o, en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el

sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo”.

JUSTIFICACIÓN

La movilidad funcional constituye un instrumento de flexibilidad interna adecuado para la adaptación a los cambios que se pueden producir en las empresas, siempre de forma negociada y con garantías. En este sentido, la información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores constituye elemento esencial imprescindible para garantizar la mejor consecución del fin buscado con la medida, sin que proceda la mera comunicación por el empresario de su decisión. Por otra parte, tratándose de la encomienda de funciones inferiores, es preciso mantener la exigencia de justificación por necesidades perentorias o imprevisibles.

El RDL aborda la regulación de la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales sin reconocer la capacidad ordenadora de la negociación colectiva, ni tampoco el papel de la autonomía individual, lo que supone un desbordamiento del poder unilateral del empresario. En concreto, se admite la movilidad funcional dentro de los grupos profesionales como una facultad discrecional del empresario, sin someterse a causas, requisitos legales, ni garantías colectivas o retributivas para el trabajador. En el apartado 4 del mismo artículo se alude al cambio de funciones distintas de las pactadas, pero sólo cuando no esté incluido en los supuestos anteriores, es decir, que no sea dentro del grupo, por lo que es preciso fijar una regla sobre el alcance que tiene esta facultad empresarial, a fin de preservar la eficacia de los convenios y pactos, y unas garantías cuando la movilidad implique perjuicios retributivos para el trabajador.

ENMIENDA NÚM. 131

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 11, que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.”

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una dura-

ción no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.”

Tres. El apartado 5 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.”»

JUSTIFICACIÓN

La movilidad geográfica es un buen mecanismo de flexibilidad interna siempre que se efectúe con garantías. Para ello es necesario una clara definición de las causas que justifican su adopción, impidiendo cualquier resquicio a la arbitrariedad empresarial; la presencia de una autoridad laboral que vele por el buen desarrollo de la medida y un pleno control por parte de los tribunales, sin merma del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 132

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado uno del artículo 11, que queda redactado como sigue:

«Uno. El apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 40. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en

el apartado 2 del artículo 108 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”»

JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de que no sea aprobada la enmienda anterior, se plantea la presente que tiene como objetivo adaptar los procedimientos previstos en la ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho substantivo recogidas en esta ley.

ENMIENDA NÚM. 133

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 12, que queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y suspensión del contrato.

Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negati-

va de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un pro-

ceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho periodo.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que éstas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores

en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones

de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.”

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”»

JUSTIFICACIÓN

La modificación substancial de las condiciones de trabajo, es decir de la esencia misma del contrato, debe llevarse a cabo con todas las salvaguardas. De entrada, no puede sustentarse en cualquier causa, la medida es lo suficientemente importante como para exigir la concurrencia de razones de entidad.

Las causas no pueden carecer de concreción como hace el artículo 41.1 que no describe cómo afectan a la competitividad, productividad u organización empresarial, lo que supone dejar, en la práctica, que la decisión empresarial opere en el ámbito de la arbitrariedad. En este caso, las causas deben estar definidas en términos tales que impliquen una mejora de la competitividad de la empresa, y se justifiquen según la debida proporcionalidad con los perjuicios generados a los trabajadores, además de reconocer el espacio a la negociación colectiva para fijar criterios objetivados y cuantificables.

La cuantía salarial, cuando está fijada en pacto o acuerdo de empresa, o en contrato de trabajo, no puede ser objeto de modificación unilateral por el empresario, pues implica atribuirle a una de las partes la determinación de un elemento esencial del contrato. Para ello están los mecanismos de revisión salarial a nivel colectivo, que son los únicos que permiten imponer una rebaja salarial en contra de la voluntad del trabajador. No es posible dejar la voluntad unilateral del empresario para modificar las condiciones fijadas en pactos o acuerdos de empresa, cuando los mismos son expresión de la negociación colectiva, y han sido suscritos por los sujetos que tienen legitimación para la negociación colectiva. Lo contrario supone la lesión del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 134

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado uno del artículo 12 que queda redactado como sigue:

«Uno. El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d) Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no

alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los

miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto parali-

zará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

“a. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”»

JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de que no sea aprobada la enmienda anterior, se plantea la presente que tiene como objetivo establecer en que supuestos la decisión adoptada por la empresa ha de ser declarada nula.

ENMIENDA NÚM. 135

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se modifica el artículo 13 del proyecto para añadir un párrafo al apartado primero del artículo 47 del Estatuto de los trabajadores, quedando el apartado 1 del artículo 13 redactado como sigue:

«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuer-

do, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

(El resto sigue igual.)»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda trata de incorporar el papel de la Autoridad Laboral ya propuesto en los despidos colectivos, para la suspensión de contratos. El sistema del RDL ha prescindido de la autorización administrativa, salvo en los casos de fuerza mayor. La regulación del art. 47 ET incurre en el error técnico de omitir cualquier alusión a la caracterización de las causas que justifican. En este punto, la redacción anterior a la Ley 35/2010 aludía a que de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. Esto tiene la lógica que las situaciones estructurales son las que generan medidas extintivas.

Cabe recordar la función asignada a dicha intervención, y en todo caso, la necesidad de reconocer legitimación a la Administración para impugnar las decisiones empresariales que considere injustificadas, así como el papel moderador, mediador y asesor que puede desempeñar. Es preciso llevar a cabo el reconocimiento, en todo caso, de la legitimación de la Administración para impugnar la decisión empresarial, dado el interés público, por cuestiones tanto de forma como por considerar injustificados los ceses, y con posibilidad de solicitar cautelarmente en sede judicial efectos suspensivos a los despidos.

En este punto, además, debemos recordar la vulneración de competencias autonómicas, que tienen transferidas las competencias en materia de autorización de Expedientes de Regulación y se les privará de poder participar en la negociación en los procesos de suspensión. Cabe recordar que en algunos casos el papel de la Autoridad Laboral ha sido fundamental para permitir la continuidad de determinadas actividades, especialmente en el sector industrial, conservando miles de puestos de empleo.

ENMIENDA NÚM. 136

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 13 del proyecto que queda redactado como sigue:

«Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Esta impugnación deberá tramitarse por el procedimiento previsto en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales

previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»»

JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de que no sea aprobada la enmienda anterior, se plantea la presente que tiene como objetivo adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta ley.

ENMIENDA NÚM. 137

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el artículo 14 que queda redactado como sigue:

«Artículo 14. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, ésta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.”

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.”

Tres. Se elimina el apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se reenumeran sus apartados 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2 y 3.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, que salvo pacto en contrario será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia.

3.º La aprobación de propuestas de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, remitirá la propuesta correspondiente a la comisión negociadora del convenio.

4.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3, respectivamente.

5.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.”

Cinco. El apartado 1 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada

materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.”

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

Siete. El apartado 2 del artículo 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, salvo que otro plazo se hubiera establecido en el convenio denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto por acuerdo entre las partes, se podrán fijar plazos máximos de duración de la negociación.”»

JUSTIFICACIÓN

El artículo 37.1 de la Constitución Española garantiza el derecho a la negociación laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. En consecuencia, no se puede aceptar la modificación del art. 82 del Estatuto de los Trabajadores que propone el proyecto. Para garantizar que la inaplicación de los convenios debe realizarse en los términos, supuestos y con el procedimiento en ellos previsto, y en defecto de previsión sólo será posible la inaplicación por acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, con la intervención de no ser posible el mismo, de las comisiones paritarias del convenio cuya inaplicación se pretende. Asimismo se contemplan vías para resolver los conflictos en los procesos de negociación a través de los sistemas negociados de solución de conflictos que sean de aplicación (estatales, autonómicos, sectoriales o de empresa).

En reiteradas ocasiones las organizaciones empresariales y sindicales han reafirmado que la negociación colectiva es el espacio natural para abordar, entre otras materias, la definición de los mecanismos de articulación de la negociación colectiva. En diversos acuerdos bipartitos, algunos de ellos muy recientes, se ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de la articulación y vertebración de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, y ello en aplicación del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho papel vertebrador no puede quedar en entredicho por la regulación contenida en el artículo 84. El artículo 83, que reconoce capacidad ordenadora de la

estructura de la negociación colectiva a los acuerdos intersectoriales y a los convenios y acuerdos de ámbito estatal y de comunidad autónoma, no puede quedar vacío de contenido por unas previsiones legales que conviertan en papel mojado la previsión reconocida en el artículo 83, por tanto el artículo 84 debe modificarse adaptando sus previsiones a las contenidas en el artículo 83.

Por otra parte la imposición sin acuerdo de los agentes sociales, de reglas de negociación colectiva está abocada al fracaso.

A fin de agilizar los procesos negociadores de renovación de los convenios vencidos, se considera la conveniencia de incentivar la denuncia de los convenios con plazo suficiente para iniciar la negociación antes de finalizar la vigencia pactada, por lo que a falta de otra previsión en los convenios, se establece un plazo legal de tres meses.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos deben desempeñar una función esencial no sólo en la administración de los convenios, sino también en cualquier conflicto derivado de los mismos, así como en su adaptación o modificación, por lo que el artículo 85 debe ser modificado para dotar de mayor contenido a las comisiones paritarias y reconocer en la norma el papel que las mismas han de tener en cuantos conflictos tengan su origen en los convenios colectivos.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

Con la nueva redacción que se propone en la enmienda del artículo 86.3, se pretende garantizar por ley el mantenimiento de la vigencia de los convenios colectivos en tanto no se alcance nuevo acuerdo en los procesos negociadores, es una necesidad para evitar la individualización de las relaciones laborales y la pérdida de derechos colectivos que la individualización acarrea.

Por otra parte la pérdida de la ultraactividad menoscaba la efectividad de la acción sindical que los sindicatos desarrollan a través de la negociación colectiva, y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, en tanto que la norma no asegura la continuidad de su vigencia hasta que un nuevo convenio sustituya al anterior.

Para evitar dichos efectos perversos es necesario recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos. Por otra parte hay que potenciar el desbloqueo de la renovación de los convenios colectivos a través de los sistemas de solución de conflictos establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, debiendo dejar claro que corresponderá a dichos acuerdos, y no a la norma legal, determinar si el arbitraje es o no obligatorio.

Se trata de que el vencimiento de un plazo de negociación permita poner en marcha un proceso de cambio de unidad de negociación, que hoy no tiene plazo establecido y que los tribunales manejan criterios muy dispersos, sobre todo cuando las posturas de los negociadores descartan un acuerdo inminente y uno de ellos ha abandonado la mesa negociadora por considerar agotada la negociación. Dos años puede ser un plazo objetivo y razonable, y sólo habilita a una de las partes para pedir la aplicación de otro convenio. Pero como eso no resuelve las condiciones laborales aplicables a los trabajadores, se acoge la misma solución que en caso de sucesión de empresas, como es habilitar a las partes para que adopten un acuerdo de integración, y en su defecto, los mecanismos de solución de conflictos para resolver esa materia. Nunca se acepta el vacío de regulación ni la sustitución automática de los derechos regulados en el anterior convenio colectivo, aunque esté prorrogado.

A efectos de desbloquear los procesos de renovación de convenios colectivos es conveniente fijar en el artículo 89, en el que se regula la tramitación de los convenios colectivos, los plazos máximos de negociación a los que se hace referencia en el artículo 86.3 párrafo segundo para el sometimiento al ASAC y demás sistemas de solución de conflictos.

ENMIENDA NÚM. 138

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado uno del artículo 14 que queda redactado como sigue:

«Uno. El apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1,

se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo podrá ser impugnado judicialmente por la autoridad laboral, por los representantes de los trabajadores que no lo hubieran firmado y por los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

mico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. A diferencia de la enmienda anterior, esta propuesta de redactado únicamente va dirigida a mejorar técnicamente en cuanto a las afectaciones procesales del nuevo texto.

ENMIENDA NÚM. 139

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De adición.

Se añade al inicio del capítulo IV el siguiente artículo nuevo:

«Artículo (nuevo). El derecho a la estabilidad en el empleo.

Se añade una nueva letra h) al apartado 1 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

“h) Estabilidad en el empleo.”»

JUSTIFICACIÓN

La tasa de temporalidad en el mercado laboral del Estado Español es la segunda más alta de la UE. Por ello, es especialmente conveniente introducir el reconocimiento de la estabilidad en el empleo como un derecho laboral básico.

ENMIENDA NÚM. 140

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De modificación.

Se modifica el artículo 17 que queda redactado como sigue:

«Los apartados 5 y 6 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedan redactados como sigue:

“5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

6. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce

meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo discontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio. Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.»»

JUSTIFICACIÓN

La estabilidad en el empleo se consigue por dos mecanismos: incentivando la contratación indefinida y desincentivando la temporal, que necesariamente debe incluir la fijación de medidas que traten de evitar la realización de una contratación temporal injustificada. Precisamente con la finalidad de eliminar los excesos y abusos que se producen, resultan fundamentales las medidas que tratan de combatir la temporalidad de larga duración estableciendo límites temporales máximos en caso de sucesión de contratos de duración determinada, tanto cuando es un trabajador el sujeto de los distintos contratos como si es el puesto de trabajo el que se va cubriendo con diferentes trabajadores a los que se les efectúa un contrato temporal.

ENMIENDA NÚM. 141

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado 3 del artículo 18 queda redactado como sigue:

«Tres. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

- Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquélla estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.
- Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.
- Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.
- Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud.

Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.

Las garantías del despido colectivo se aplicarán igualmente cuando se pueda deducir que la extinción no responda a motivos inherentes a la persona del trabajador, aunque la empresa hubiera invocado otros motivos no justificados con el fin de eludir las anteriores previsiones, como supuestas causas disciplinarias, la terminación de contratos temporales fraudulentos, o la ausencia completa de causa. En tal caso, los despidos se declararán nulos.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas igualmente en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.”

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son

necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incurso en procedimiento

concurral, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de recuperar la figura de la autorización administrativa previa por parte de la autoridad laboral como requisito previo para la extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Este procedimiento es acuerdo con lo establecido en la Directiva Comunitaria sobre despidos colectivos, ha producido buenos resultados, en la medida que facilita la función mediadora de la autoridad laboral, ha propiciado los acuerdos entre las partes, ha posibilitado la adopción de medidas alternativas, incluidas en los Planes Sociales y ha dificultado las estrategias de deslocalización empresarial. También se plantea la necesidad de una mayor concreción de la definición de las causas, evitando la inconcreción y generalidad del redactado del Real Decreto-ley 3/2012 que no solo produce inseguridad en su aplicación, sino que va a obligar a los Tribunales de los Social a un mayor grado de intervención en la valoración de los criterios de causalidad, razonabilidad y proporcionalidad, inherentes a la fun-

ción jurisdiccional y propios del contenido esencial de la Tutela Judicial.

La enmienda que planteamos configura un procedimiento que ofrece seguridad jurídica a las partes, sin duda en mayor medida que la decisión unilateral por parte del empresario, sometida a control judicial a posteriori. Un procedimiento el vigente a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 que ya esta produciendo un incremento de esta modalidad de despidos, un aumento de la litigiosidad y que en el futuro puede producir colapsos en la Jurisdicción Social y grados importantes de incertidumbre tanto por parte de los trabajadores, como de la empresa. Con unos efectos contrarios a los que sus defensores pretenden imponer.

ENMIENDA NÚM. 142

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado 3 del artículo 18 queda redactado como sigue:

Tres. El artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la dismi-

nución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Las partes, de común acuerdo, podrán ampliar el período de consultas. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las causas y las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará, en el día siguiente, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores, sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la propia decisión acordada y demás circunstancias concurrentes y sobre el desarrollo del período de consultas.

Para ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá tener conocimiento de la propuesta empresarial desde el momento en que esta se comunique a la autoridad laboral, y, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, podrá citarlas en cualquier momento desde el inicio del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 10 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y siempre con anterioridad a la decisión empresarial. Este informe deberá ser notificado a la representación de la empresa y a los representantes de los trabajadores y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. También, a instancia de cualquiera de las partes, podrá realizar funciones de mediación.

El acuerdo alcanzado durante el período de consultas deberá contener, con precisión, la relación con la afectación de los trabajadores y, en su caso, la fecha de los posibles efectos extintivos.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo, y adoptará su decisión de conformidad con el contenido del acuerdo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 % de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido, excepto si, las partes hubieran decidió ampliar dichos períodos, y excepto si, habiéndose producido acuerdo durante el período de consultas, la fecha de efectos es anterior.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores, con la legitimación regulada en los apartados 1 y 2 del artículo 17. 2 de la LJS, paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.

La autoridad laboral podrá impugnar la decisión empresarial cuando considere que no concurre causa habilitante para las extinciones, y los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo,

deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”»

JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de que no sea aprobada la enmienda anterior, se plantea la presente que tiene como objetivo adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta ley.

ENMIENDA NÚM. 143

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un nuevo apartado cuatro al artículo 18 (el resto de apartados siguen en número correlativo) con el siguiente redactado:

«Cuatro (Nuevo). Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

“c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización de cualquiera de las modalidades de contratación temporal o de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 144

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado cinco del artículo 18 queda redactado como sigue:

Cinco. La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en el intervalo de dos meses consecutivos, o el 25 por 100 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 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, permisos, licencias, excedencias, vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de impedir que el despido objetivo por absentismo pueda justificarse exclusivamente por la existencia de faltas aún justificadas, derivadas de enfermedad, incluidas las de hospitalización. La desaparición de cualquier otro criterio complementario, como el absentismo global en el conjunto de la plantilla, como causa suficiente para el despido improcedente choca con el derecho a la salud reconocido por la CE y también con el Convenio 158 de la OIT.

ENMIENDA NÚM. 145

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado seis del artículo 18 queda redactado como sigue:

Seis. El artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c) de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52. c),

del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Con esa antelación la empresa pondrá a disposición del trabajador y de los representantes de los trabajadores la totalidad de los documentos en los que justifique el despido.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. La decisión extintiva será nula cuando el empresario no expresara con la suficiente precisión las causas de la extinción en la comunicación escrita, cuando incumpliera su obligación de poner a disposición del trabajador o de entregarle la indemnización correspondiente, cuando incumpliera su obligación de comunicar previamente a los representantes de los trabajadores el despido, o cuando no hubiese puesto a disposición del trabajador y de sus representantes la documentación a la que se refiere el artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. También será nula cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de tra-

bajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de recuperar la nulidad del despido, cuando se hayan producido vulneraciones importantes de procedimiento que supongan una ignorancia de la causalidad del despido, como contenido esencial del artículo 35 de la CE.

ENMIENDA NÚM. 146

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un apartado nuevo al artículo 18 con la siguiente redacción:

«(Nuevo). El apartado 6 del artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. No obstante, el trabajador podrá ejercer la opción por la indemnización establecida en el artículo 56.1 sin perjuicio, en su caso, del derecho a la indemnización adicional por la lesión del derecho fundamental del que hubiera sido objeto y al abono de los citados salarios.”»

JUSTIFICACIÓN

Mayor seguridad jurídica para los casos de nulidad en la extinción del contrato.

ENMIENDA NÚM. 147

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado siete del artículo 18 queda redactado como sigue:

Siete. El apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.»

JUSTIFICACIÓN

Se recupera la indemnización de 45 días por año trabajado para el despido improcedente por un máximo de 42 mensualidades. El proyecto de ley propone que sean 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

ENMIENDA NÚM. 148

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un apartado nuevo al artículo 18 con la siguiente redacción:

«(Nuevo). El apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.”»

JUSTIFICACIÓN

Mayor seguridad jurídica para los casos de despido improcedente.

ENMIENDA NÚM. 149

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un apartado nuevo al artículo 18 con la siguiente redacción:

«(Nuevo). El apartado 3 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.”»

JUSTIFICACIÓN

Mayor seguridad jurídica para los casos de despido improcedente de los representantes legales de los trabajadores, con el objeto de evitar actos contrarios a la libertad sindical o a la función de representación legal de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 150

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

El apartado nueve del artículo 18 queda redactado como sigue:

Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En caso de despido declarado improcedente, la opción por la readmisión corresponderá al trabajador en los siguientes casos:

– Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en despidos colectivos o modificación de las condiciones de trabajo o, en general, en los acuerdos de empresa.

– Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los compromisos de empleo asumidos por el empresario en instrumentos colectivos dotados de eficacia vinculante.

– Cuando se produzca con ocasión de la finalización de los contratos temporales declarados en fraude de ley y, en todo caso, cuando lo contemple el convenio colectivo.

Esta opción se regirá por las previsiones de esta ley y de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, sobre el derecho de opción de los representantes de los trabajadores en materia de despido improcedente.»

JUSTIFICACIÓN

Mayor seguridad jurídica para los casos de despido improcedente.

ENMIENDA NÚM. 151

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De adición.

Se añade un artículo nuevo al final del capítulo IV con la siguiente redacción:

«Artículo (Nuevo). Sobre la igualdad de género.

Uno. Se añade el siguiente apartado 2 al artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

“2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.”

Dos. Se suprime el artículo 9 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por el que se modifica el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.”»

JUSTIFICACIÓN

En este artículo nuevo se pretende recuperar las bonificaciones para las mujeres que se reincorporen al trabajo después de su maternidad. Del mismo modo, se pretende introducir el elemento de la conciliación de la vida personal y laboral en la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

ENMIENDA NÚM. 152

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De modificación

Se modifica el apartado 5 del artículo 23 que queda redactado como sigue:

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores, por la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social, a través del proceso previsto en los apartados siguientes.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que no se ha respetado la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, o se ha vulnerado el principio de igualdad.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de otras reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas.

Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

Los representantes de los trabajadores serán parte en los procedimientos judiciales que se inicien a instancias de la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social.

3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el título V del libro 1 de la presente Ley.

5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique al órgano judicial la relación de los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo, con indicación de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto de la demanda y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellos, y sus respectivos domicilios. El órgano judicial deberá notificar la sentencia a cada uno de los trabajadores afectados.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social copia del Informe al que se refiere el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Transcurrido el plazo de diez días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

La sentencia deberá contener la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto de la demanda y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

En los tres supuestos la decisión extintiva producirá los efectos previstos en el apartado 5 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

La sentencia se ejecutará de conformidad con lo establecido en el artículo 247 de la presente Ley.

11. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Será competente para el conocimiento de estas demandas el juzgado de lo social del lugar de prestación de servicios.

b) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

c) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores, por la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la deman-

da formulada por los representantes de los trabajadores, por la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160.

d) Las acciones individuales por impugnación de la extinción del contrato serán acumulables.

e) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. O con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de que no sea aprobada la enmienda anterior, se plantea la presente que tiene como objetivo adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta ley.

ENMIENDA NÚM. 153

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica parcialmente el apartado cinco del artículo 23. El apartado 9 del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo (el resto del apartado cinco sigue igual):

«9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. En tal caso se declaran extinguidos los contratos de trabajo en los términos establecidos en el artículo 123.1 de esta Ley para las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En tal caso se condenará al empresario en los términos previstos para la declaración de nulidad del despido disciplinario.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. En tal caso se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario declarado improcedente, acordándose la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia.

En caso de que se declare nula la decisión extintiva, o en caso de que la misma se declare no ajustada a derecho y el empresario opte por la readmisión del trabajador, no podrán deducirse de los salarios de tramitación los correspondientes al período de preaviso, debiendo reintegrar el trabajador la indemnización percibida una vez firme la sentencia.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende conseguir mayor seguridad jurídica, incorporando al precepto la concreción del contenido que deben tener las sentencias jurisdiccionales reguladas en el mismo y haciéndolo en coordinación con las previsiones de la normativa que resulta aplicable en cada caso.

ENMIENDA NÚM. 154

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De modificación.

Se modifica el apartado siete del artículo 23, que queda redactado como sigue:

«Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del

referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, dolo, coacción o abuso de derecho, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 155

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

A la disposición adicional segunda

De sustitución.

La disposición adicional segunda queda redactada como sigue:

«En caso de Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, las medidas de ordenación de las necesidades de personal se efectuarán de conformidad con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se apruebe, previa negociación con los representantes del personal afectado, valorando las necesidades conjuntas de personal, las posibilidades de recualificación, recolocación del personal, medidas de movilidad dentro de la misma u otras Administraciones, dentro de un Plan de Viabilidad y Sostenibilidad Económico-Financiera que habrá de aprobar la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente. En todo caso, dicha regulación será sometida a negociación en la Mesa General Conjunta de las Administraciones Públicas.

En caso de ser necesaria la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada, se efectuará en los mismos términos y supuestos que los establecidos para el conjunto de empleados públicos, y garantizarán la adecuada protección de personal afectado durante el tiempo de suspensión de su relación de servicio o reducción de jornada.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende dar «marcha atrás» en la incongruencia que supone que el RDL 3/2012, ahora convertido en Proyecto de ley, no prevea, en el caso de las Administraciones Públicas y Entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes, la posibilidad de utilizar medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada y sí en cambio la de rescisión de los contratos de los empleados públicos con contratos laborales.

Se trata también de impedir que pueda ser considerado como causa para el despido económico la mera insuficiencia presupuestaria sobrevenida en un período de tres trimestres, que hace recaer sobre el personal laboral fijo la mala gestión del sistema de ingresos y gastos públicos, máxime cuando no se contemplan, como regla general, medidas suspensivas.

Y pretende acotar las medidas a adoptar, especialmente en el marco del anuncio de una nueva regulación de redimensionamiento del sector público, en la que

cabe incluir medidas del mismo calado respecto del personal funcionario de carrera.

Además, no es aceptable que los meros objetivos políticos, o peor aun, la imprevisión a la hora de diseñar las previsiones presupuestarias, coloquen al personal de las Administraciones y Entidades Públicas en reos que han de soportar, con la pérdida de su empleo público, el restablecimiento de dichas previsiones financieras.

Sólo cabe plantear una mínima racionalidad en caso de administraciones y entidades del sector público, en primer lugar, una planificación de su viabilidad económico-financiera, con los adecuados controles públicos y la necesaria interlocución sindical. Y en segundo lugar una valoración global de las necesidades de personal de la entidad, a través de los mecanismos que ofrece la legislación del empleo público, como es la elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que parta del análisis global de las necesidades de personal y de las medidas de recolocación.

En todo caso, se descartan medidas extintivas, en tanto que hay que priorizar mecanismos de flexibilidad.

Debe tomarse en consideración que a la enmienda de sustitución debe acompañarse una previsión acerca del carácter de norma básica que debe tener la regulación que se propone, al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución.

ENMIENDA NÚM. 156

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

A la disposición adicional tercera

De supresión.

Se suprime la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

En caso de administraciones y entidades de derecho público, se excluye en el RDL 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley, la utilización de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, salvo que se financien mayoritariamente mediante contrapartidas a las operaciones que realicen. Es cierto que ello debe exigir una valoración global de las necesidades de per-

sonal de la entidad, pero no cabe descartar las medidas suspensivas, sobre todo con acuerdo con la representación de los trabajadores, ya que en caso contrario, se introduce un mecanismo de enorme rigidez que obliga a la extinción de los contratos por causas coyunturales.

ENMIENDA NÚM. 159**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

ENMIENDA NÚM. 157**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A la disposición adicional quinta

De supresión.

Se suprime la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con las enmiendas sobre la modificación de la negociación colectiva.

De adición.

Se modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional undécima. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»

JUSTIFICACIÓN

Atendiendo al contexto actual de crisis y a los niveles de desempleo actuales, es necesario establecer de nuevo las medidas de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo de personas con discapacidad contempladas en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. En este sentido se propone concentrarlas en los CEE de iniciativa social y en los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

ENMIENDA NÚM. 158**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A la disposición adicional sexta

De supresión.

Se suprime la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con las enmiendas sobre la modificación de los artículos referentes a la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 160**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición

Se modifica la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta. Contratos reservados.

1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.

2. Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente disposición.

4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.

5. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.»

JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo pro-

ductivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Estos centros ya han demostrado su eficacia y su productividad, llegando a convertirse en empresas consolidadas dentro de sus respectivos sectores, que ofrecen sus bienes y servicios al mercado en condiciones absolutamente competitivas.

En la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se permite la reserva de adjudicación de algunos contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, en la práctica no se está aplicando, ya que se dejó como una posibilidad meramente facultativa de las Administraciones contratantes

De forma complementaria a esta medida, sería muy positivo que se incorporara efectivamente dicha reserva de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, ya que se considera una clara acción muy eficaz para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en nuestro país, tal y como sucede en otros países.

Los concretos contratos a reservar se podrían seleccionar con base en un porcentaje del volumen de contratación anual, con lo que se evitaría que los contratos reservados fueran muy poco significativos a efectos económicos, sin que tampoco alcanzaran en absoluto un número excesivo.

Al amparo de esa reserva en la adjudicación se puede prever igualmente que los órganos de contratación eximan de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados, en base, reiteramos, a la importante función social que éstos desarrollan.

Con esta reserva de contratos se muestra igualmente el compromiso de las Administraciones Públicas hacia el colectivo de personas con discapacidad, aplicando medidas de acción positiva. Además, no solo no generaría coste económico alguno, sino que incidiría muy favorablemente en la creación de empleo y en la productividad y competitividad.

La reserva en favor de los centros especiales de iniciativa social se fundamenta con los mismos argumentos que se expresan en la propuesta 1 anterior.

ENMIENDA NÚM. 161

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva

De adición.

Se incorporan cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con esta redacción:

«k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y sus normas de desarrollo, en los términos en que se determine reglamentariamente.»

JUSTIFICACIÓN

Parece importante excluir del acceso a las subvenciones o ayudas de cualquier tipo a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas que favorezcan a las personas con discapacidad o que realicen actos discriminatorios o contrarios a la dignidad de las personas por cualquier otro motivo de los expresados en las Leyes. Por una parte, la realización de actos discriminatorios puede ser constitutiva de delito, de acuerdo con los artículos 510 a 512 del Código Penal, dada su gravedad y la alarma social que originan dichas actividades. En ámbitos como el laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica y califica

como muy graves o graves las conductas empresariales, respectivamente, discriminatorias o que vulneren las normas que favorecen a las personas con discapacidad. Sería una burla a las leyes que sujetos, personas físicas o jurídicas, que han sido condenados en el orden penal o sancionados en vía administrativa por tan graves conductas, obtengan beneficios o subvenciones como «premio» a su comportamiento, censurado, sin embargo, por las normas penales o de otros órdenes. En otros ámbitos, como el de la Ley reguladora del Derecho de Asociación, se ha excluido de cualquier subvención o ayuda a aquellas que promuevan el odio o la violencia, con base en la sanción penal de dichas conductas.

De igual modo, se considera que no deben obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora aquellas personas físicas o jurídicas que viniendo obligadas por la legislación social vigente no cumplan la reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad, ya que desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

Por otra parte, la obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI. Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El artículo 13 de la Ley, en su apartado 2, que regula las circunstancias que deben concurrir para que un beneficiario no sea acreedor de una subvención es el precepto más adecuado para resolver esta cuestión. Sin embargo, no contempla tales supuestos, a pesar de incluir otros de similar gravedad.

ENMIENDA NÚM. 162

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva

De adición.

«Permisos por nacimiento y/o adopción.

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para establecer los permisos por nacimiento y/o adopción igualitarios, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados íntegramente para ambos progenitores.

La propuesta irá acompañada de las medidas transitorias necesarias para aumentar progresivamente el permiso de paternidad o del otro progenitor hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por el cumplimiento de las cuatro semanas.»

JUSTIFICACIÓN

Garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar.

ENMIENDA NÚM. 163

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva

De adición.

«Igualdad salarial.

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para la aplicación de medidas que garanticen de forma efectiva la igualdad salarial entre mujeres y hombres y el despliegue de mecanismos de control y sanción.»

JUSTIFICACIÓN

Garantizar el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

ENMIENDA NÚM. 164

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva

De adición.

«Disposición adicional tercera. Centros Especiales de empleo de iniciativa social.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 por 100 del salario mínimo

interprofesional. Dicho importe será aplicable a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y respecto de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por 100.

2. Se consideran Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.»

JUSTIFICACIÓN

Atendiendo al contexto actual de crisis y a los niveles de desempleo actuales, es necesario establecer de nuevo las medidas de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo de personas con discapacidad contempladas en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. En este sentido se propone concentrarlas en los CEE de iniciativa social y en los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

ENMIENDA NÚM. 165

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva

De adición.

«Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.»

JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta surge de la necesidad de contar con un nuevo modelo legal de inclusión de las personas con discapacidad en España, que trascienda y supere el

establecido en 1982 por la LISMI, y que se define en una Ley de nueva planta.

Parte de una reflexión compartida por las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas. A pesar de los logros obtenidos en los últimos años, gracias al esfuerzo de todos, la brecha entre personas con y sin discapacidad no se ha logrado reducir significativamente. Por ello es necesario ir hacia otro modelo que impulse de forma decidida la participación en la actividad, principal problema de las personas con discapacidad en relación al empleo.

Esta reflexión ha sido compartida por la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, quien, en su comparecencia en la Comisión de Sanidad y Servicios Sociales del Congreso de los Diputados, del 1-2-2012, señaló que, tras treinta años de vida de la LISMI, es necesario actualizar el modelo de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Tercero. El apartado 2 del artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos queda redactado como sigue:

«La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente.»

JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se le plantean problemas jurídicos, puestos de manifiesto por la doctrina de los Tribunales en las ocasiones que se han pronunciado sobre estos problemas, que afectan a la estabilidad de su empleo y, en muchos casos, a la propia viabilidad de su proyecto empresarial

Las Cortes Generales son conscientes de este grave problema, prueba de lo cual es que existe un mandato legal al Gobierno, incluido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, para que, en el plazo de doce meses (plazo que se ha incumplido), regulara «las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo».

Cuando un CEE (contratista cedente) pierde una contrata y es sustituido por una empresa ordinaria, una línea doctrinal ampliamente mayoritaria, sentada por reiteradas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Se argumenta, en una serie de primeras sentencias al respecto, la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera solo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, n.º 6290/2000; S. TSJ Madrid, de 21-9-2001; S. TSJ Galicia, de 16-2-2002.)

ENMIENDA NÚM. 166

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

«Subrogación en Centros Especiales de Empleo.

Primero. La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.

Segundo. Se añade el siguiente párrafo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, esta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en

Hay dos sentencias (SS. TSJ de Murcia, ambas de fecha 4-12-2000), sin embargo, que discreparon del criterio sentado por las anteriores Resoluciones judiciales, al considerar admisible la subrogación de los trabajadores con discapacidad en dicho supuesto.

Sentencias posteriores abordan este problema desde una perspectiva diferente, tanto afecten al CEE como contrata cedente o como contrata cesionaria (S. TSJ de la Comunidad Valenciana, de 26-6-2003 y de 24-2-2005; S. TSJ Madrid, de 28-2-2006) La inaplicación de la cláusula de subrogación dependería, según esta nueva línea, de si resulta o no de aplicación a los trabajadores con discapacidad el Convenio Colectivo que establecía la obligación de subrogarse los trabajadores de la contrata.

Estos problemas deben resolverse para dar seguridad, transparencia y eficacia a las instituciones jurídicas de la sucesión de empresas y contrata. Por otra parte, posibilitar la aplicación de las cláusulas de subrogación, en este primer supuesto en que el trabajador con discapacidad del CEE pasa a la empresa ordinaria, favorece, el objetivo de la LISMI de facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario.

ENMIENDA NÚM. 167

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

«Empleabilidad de las personas con discapacidad sobrevenida.

En el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno de España remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y a las asociaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo.»

JUSTIFICACIÓN

Según un estudio realizado en el 2006¹, el 44% de los afectados por una discapacidad sobrevenida, no volvieron a trabajar tras la misma, lo que muestra en qué medi-

da la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral. Por otra parte, entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacía ya cuando se realizó la encuesta que sirvió de base al estudio. Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.

La normativa vigente (capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo; artículos 48.2 y 49.1.e) del estatuto de los Trabajador) tampoco propicia la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida, sino más bien lo contrario. Actualmente, el principio general es la extinción del contrato de trabajo cuando un trabajador es declarado en situación de invalidez permanente y la excepción, permanecer en situación de suspensión. Por otra parte, dichas reglas obvian absolutamente la obligación de adaptar el puesto a la persona con discapacidad, reconocida en otras normas (artículo 37 bis de la LISMI, transponiendo la Directiva 2000/78/CE).

Proponemos abrir un plazo de estudio por el Gobierno de seis meses, con objeto de identificar qué medidas legales pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en inhábiles para desarrollar otras tareas compatibles con su estado de discapacidad en la empresa, también teniendo en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

También, se deben estudiar aquellos incentivos que se pueden abordar para que las empresas mantengan el empleo de las personas que devienen en una discapacidad (bonificaciones en cuotas a Seguridad Social, ayudas a la adaptación de los puestos...).

Asimismo, las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deben adoptar funciones más activas. Además de su labor en materia de rehabilitación y recuperación profesional en el caso sobre todo de las contingencias profesionales, se podría esperar que las Mutuas realizaran una labor de apoyo a las empresas en materia de adaptación de puestos de trabajo, así como de estímulo a las mismas para que reincorporen al mayor número posible de trabajadores. Esas importantes labores, que las Mutuas por su cercanía con las empresas, pueden realizar podrían concertarse con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias.

¹ «Estudio Sectorial Discapacidad sobrevenida», Fundosa Social Consulting, 2006.

ENMIENDA NÚM. 168**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que queda redactada como sigue:

«1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Reconocimiento de la prestación por desempleo.

ENMIENDA NÚM. 169**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

Se modifica la disposición adicional segunda de la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos de especial peligrosidad determinados en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal o de aquellas otras que puedan determinarse reglamentariamente por razón de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores cedidos.

2. Por medio de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, sectorial de ámbito inferior, se podrán determinar, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, que se refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.»

JUSTIFICACIÓN

Se establecen limitaciones en la realización de contratos de puesta a disposición por parte de las ETTs para la realización de trabajos o tareas que estén considerados legalmente como de especial peligrosidad, en los términos establecidos por la Directiva A 2008/104/CE de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

ENMIENDA NÚM. 170**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

La disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta.

No podrán celebrarse contratos de servicios con empresas de trabajo temporal salvo cuando se precise la puesta a disposición de personal con carácter even-

tual para la realización de encuestas, toma de datos y servicios análogos.

En estos contratos, vencido su plazo de duración, no podrá producirse la consolidación como personal del ente, organismo o entidad contratante de las personas que, procedentes de las citadas empresas, realicen los trabajos que constituyan su objeto, sin que sea de aplicación lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. La duración de estos contratos en ningún caso podrá superar el plazo de seis meses, extinguiéndose a su vencimiento sin posibilidad de prórroga.»

JUSTIFICACIÓN

Se establecen claras restricciones en la realización de contratos de puesta a disposición por parte de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector público.

ENMIENDA NÚM. 171

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva

De adición.

El apartado 4 del artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado como sigue:

«4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación debidamente autorizadas, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende reforzar la garantía de gratuidad de los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo, directamente o a través de las empresas privadas que intervengan en la intermediación laboral.

ENMIENDA NÚM. 172

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva.

De adición.

«Otras medidas para corregir la temporalidad injustificada en la contratación.

1. El Gobierno impulsará las actuaciones necesarias para reducir la tasa de temporalidad en el empleo, así como para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociados a la contratación temporal.

2. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno procederá a realizar una evaluación de los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

3. Esta evaluación se desarrollará sobre la eficacia de las medidas de control relativas a los contratos temporales sin causa, la correcta utilización de los contratos formativos y el control de las prácticas no laborales en las empresas, y sobre las demás acciones previstas en la legislación vigente tendentes al adecuado uso de las modalidades de contratación de duración determinada y de los contratos temporales.

4. Asimismo, y en el plazo señalado en el apartado 2 de esta disposición, en la evaluación de la siniestralidad laboral se determinará el nivel de eficacia de las medidas adoptadas para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y su incidencia en los trabajadores con contratos de duración determinada y con contratos temporales.

5. A tenor de las evaluaciones practicadas sobre los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral a que se refieren los apartados 3 y 4 de esta disposición, y con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecerse que las empresas aborden planes específicos de formación, que contemplen medidas para la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, así como programas de acción preventiva en materia de salud laboral, que recojan la adecuada evaluación de los riesgos, la información y formación en materia preventiva, y las medidas de protección específicas diseñadas para los trabajadores con contratos de duración determinada o contratos temporales.

6. El Gobierno impulsará la adopción de campañas divulgativas, estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas de manera específica con la salud de

los trabajadores con contratos de duración determinada y contratos temporales.»

JUSTIFICACIÓN

Se establecen medidas para corregir la temporalidad injustificada en la contratación.

ENMIENDA NÚM. 173

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva.

De adición.

Uno. Se modifica de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma, hasta el día 31 de diciembre de 2012.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive. Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, cuando

la conversión de estas contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articule a través de la negociación colectiva.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Igualmente se abonarán los salarios de tramitación que en su caso correspondan.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas declaradas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dentro del plazo en que podrá concertarse el contrato para el fomento de la contratación indefinida conforme al apartado 1 de esta disposición, el Gobierno procederá trimestralmente a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida. A la finalización del citado plazo, el Gobierno, previo acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá decidir la prórroga de esta medida de fomento de la contratación indefinida, atendiendo a la evolución de la temporalidad y de los efectos sobre el fomento del empleo y la reducción de la tasa de paro. Con esta finalidad, se procederá a una evaluación final

sobre la eficacia de esta modalidad de contratación laboral con anterioridad al día 31 de diciembre de 2012.

La finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, tal y como se define en los apartados 3 y 4, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos, salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 10 bis al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el siguiente contenido:

«Artículo 10 bis (nuevo). Aumento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo en la contratación temporal.

Desde la entrada en vigor de la presente Ley cada contrato temporal realizado dará lugar durante su periodo de vigencia a un recargo del 25 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende regular la utilización del contrato para el Fomento de la Contratación indefinida, acotado siempre a un periodo limitado de tiempo que puede ser prorrogado en función de la evolución de las tasas de desempleo, sin por ello introducir reformas estructurales en la legislación laboral que atenten al principio de estabilidad en el empleo y de causalidad en la contratación.

ENMIENDA NÚM. 174

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«Infracciones muy graves en la intermediación laboral.

El apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado como sigue:

1. Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar

actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»

JUSTIFICACIÓN

Se añade como infracción grave el continuar actuando en la intermediación laboral una vez finalizada la autorización.

ENMIENDA NÚM. 175

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno presentará a los interlocutores sociales los proyectos normativos necesarios con el objeto de mejorar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y corregir las deficiencias actualmente existentes.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora de la protección social de los contratos a tiempo parcial.

ENMIENDA NÚM. 176

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«Sociedades Cooperativas.

1. Todo lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con las bonificaciones o reducciones en cotizaciones a la Seguridad Social, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de

sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a éstas, siempre que hayan optado por su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término «empresas».

3. A efectos de valorar el incremento del empleo en las empresas sociedades cooperativas de trabajo serán tenidos en consideración los socios trabajadores y los trabajadores contratados.

4. No será de aplicación a las sociedades cooperativas de trabajo la exclusión de las bonificaciones a la seguridad social por razón de parentesco contemplada por el artículo 6.1 b) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Extender los beneficios de esta Ley a las empresas con forma de sociedades cooperativas.

ENMIENDA NÚM. 177

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva.

De adición.

«El artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda redactado como sigue:

Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

“h) Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos. **También conocerán las impugnaciones de los acuerdos firmados para la inaplica-**

ción de los convenios colectivos. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 178

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva.

De adición.

«El artículo 163 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda redactado como sigue:

De la impugnación de convenios colectivos.

Artículo 163. Iniciación.

1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **de un acuerdo firmado para su inaplicación** o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.

2. Si el convenio colectivo **o el acuerdo firmado para su inaplicación** no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública correspondiente conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

3. Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo **o el acuerdo firmado para su inaplicación** ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse

directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional.

4. La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo **o del acuerdo firmado para su inaplicación** no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 179

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«El artículo 164 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda redactado como sigue:

Artículo 164. Requisitos de la comunicación de oficio.

1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio **o del acuerdo firmado para su inaplicación**, pacto o acuerdo habrá de contener los requisitos siguientes:

- a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.
- b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.

c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado **o del acuerdo firmado para su inaplicación**.

2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio **o del acuerdo firmado para su inaplicación** habrá de contener, además del requisito mencionado en la letra c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.

3. El secretario judicial advertirá a la autoridad remitente de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.

4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio, con los denunciantes o terceros presuntamente lesionados.

5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citada la representación legal de dicha autoridad.

6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.

7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado **o el acuerdo firmado para su inaplicación** y copias de los mismos para cuantos sean parte en el proceso.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 180

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«El artículo 165 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda redactado como sigue:

“Artículo 165. Legitimación.

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo o **un acuerdo firmado para su inaplica-**

ción, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.

3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio **o el acuerdo firmado para su inaplicación y sus copias**.

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 181

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«El artículo 166 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda redactado como sigue:

“Artículo 166. Celebración del juicio y sentencia.

1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el secretario judicial señalará para juicio,

con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 164. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.

2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado **o del acuerdo firmado para su inaplicación** y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.”»

JUSTIFICACIÓN

Adoptar los procedimientos previstos en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social a las modificaciones de Derecho sustantivo recogidas en esta Ley.

ENMIENDA NÚM. 182

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición adicional nueva.

De adición.

«Se modifica el artículo 121 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social que queda redactada como sigue:

“Artículo 121. **Plazo de ejercicio de la acción.**

1. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

2. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica respecto las afectaciones procesales del nuevo texto.

ENMIENDA NÚM. 183

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición adicional nueva.

De adición.

Se propone añadir una nueva disposición adicional con el siguiente redactado:

«En el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales, a las organizaciones sindicales más representativas y a las asociaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, un plan dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento.»

JUSTIFICACIÓN

En desarrollo de la previsión contenida en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que prevé en la DA Vigésimo Cuarta el establecimiento de medidas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las personas con inteligencia límite.

ENMIENDA NÚM. 184

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

Disposición transitoria primera.

De supresión.

Se suprime la disposición transitoria primera.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con las enmiendas al artículo 1 de intermediación laboral, se suprime la posibilidad de que las ETT realicen actuaciones como agencias de colocación.

ENMIENDA NÚM. 185

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

De supresión.

Se suprimen los apartados 2 y 4 de la disposición transitoria séptima.

JUSTIFICACIÓN

Recientemente se ha hecho público el dictamen 5/2012, de 3 de abril, sobre el Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral elaborado por el Consell de Garanties Estatutàries. En dicho dictamen, por unanimidad, se ha considerado que estos dos apartados vulneran competencias de las CCAA en materia de trabajo y relaciones laborales al atribuirse el Servicio Público de Ocupación Estatal las funciones ejecutivas de validación de los contenidos formativos y de autorización de centros de formación.

ENMIENDA NÚM. 186

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De supresión.

Se suprimen los apartados 2 y 4 de la disposición transitoria octava.

JUSTIFICACIÓN

Recientemente se ha hecho público el dictamen 5/2012, de 3 de abril, sobre el Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral elaborado por el Consell de Garanties Estatutàries. En dicho dictamen, por unanimidad, se ha considerado que estos dos apartados vulneran competencias de las CCAA en materia de trabajo y relaciones laborales al atribuirse el Servicio Público de Ocupación Estatal las funciones ejecutivas de validación de los contenidos formativos y de autorización de centros de formación.

ENMIENDA NÚM. 187

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De modificación.

Se modifica la disposición transitoria novena que queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán prestarse servicios bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje por trabajadores que careciendo de cualificación profesional, sean menores de 30 años.

Se habilita al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, proceda a la evaluación y, en su caso, prórroga de esta medida.»

JUSTIFICACIÓN

Establecer una regulación transitoria y limitada en el tiempo para la celebración de este tipo de contratos sin modificar la regulación general que establece el límite a los 25 años de edad, en algunas excepciones concretas.

ENMIENDA NÚM. 188

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición transitoria nueva.

De adición.

«Disposición transitoria (nueva). Contratos para la formación suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

Los contratos para la formación vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de dicha entrada en vigor será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, el régimen salarial establecido en el artículo 11.1.e) de Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la presente ley.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora del régimen salarial en los contratos formativos en los supuestos de prórroga de su vigencia.

ENMIENDA NÚM. 189

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

Disposición transitoria nueva.

De adición.

«Negociación colectiva y modalidades contractuales.

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción

dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima de los contratos de duración determinada.

2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados I. a), 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, y lo establecido en el artículo 49, apartado 1. c) de aquella disposición legal, según la redacción dada por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 190

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A la disposición final primera.

De modificación.

La disposición final primera queda redactada como sigue:

El apartado 4 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación

colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.»

El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.»

JUSTIFICACIÓN

El RD Ley 3/2013, ahora convertido en Proyecto de Ley, supone un claro retroceso respecto a los derechos sobre igualdad y conciliación de la vida familiar y personal con la laboral carecen de toda justificación, además de ir en una dirección contraria a la marcada por la normativa y jurisprudencia comunitaria.

ENMIENDA NÚM. 191

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural**

A la disposición final segunda.

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral de Trabajo que queda redactada como sigue:

«El Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Esta cuenta ha de reflejar toda la formación esté o no relacionada con el Catálogo. Además creemos que

se han de incluir también las acciones de orientación. Por otro lado las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han de ser consultadas.

ENMIENDA NÚM. 192

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

A la disposición final séptima.

De modificación.

«Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

“3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación institucional las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores”.

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

“4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.”

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo

entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, **teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”**

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Enti-

dades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma **teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”**

2. El gobierno previo acuerdo de los órganos de participación institucional podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.»

JUSTIFICACIÓN

Mantener el modelo de participación institucional establecido en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y que se desarrolla en la Ley de Empleo.

ENMIENDA NÚM. 193

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

A la disposición final octava.

De modificación.

«Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

La disposición final octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral queda redactada como sigue:

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

“1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más

representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal **y los centros y entidades de formación debidamente acreditados teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional**, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social **previo acuerdo de los órganos de participación institucional** podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.”»

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con lo propuesta en la enmienda anterior.

ENMIENDA NÚM. 194

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario de IU,
ICV-EUiA, CHA:
La Izquierda Plural

De supresión.

Se suprimen el apartado 1 de la disposición final octava.

JUSTIFICACIÓN

Recientemente se ha hecho público el dictamen 5/2012, de 3 de abril, sobre el Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral elaborado por el Consell de Garanties Estatutàries. En dicho dictamen, por unanimidad, se ha considerado que estos dos apartados vulneran competencias de las CCAA en materia de trabajo y relaciones laborales al atribuirse el Servicio Público de Ocupación Estatal las funciones ejecutivas de validación de los contenidos formativos y de autorización de centros de formación.

En concreto, respecto a esta disposición se afirma lo siguiente: «Podemos afirmar que a pesar de contener la expresión “sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas”, la no territorialización de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados vulnera la reiterada doctrina constitucional contenida en las citadas SSTC 95/2002 y 190/2002.

Por lo tanto, el apartado 1 de la disposición final octava del RDL 3/2012 es contrario al orden constitucional de distribución de competencias.»

ENMIENDA NÚM. 195

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario IU,
ICV-EU iA,
CHA: La Izquierda Plural**

Disposición final decimoquinta.

De modificación.

Se propone sustituir el texto actual por el siguiente redactado:

«Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 196

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario IU,
ICV-EU iA,
CHA: La Izquierda Plural**

Disposición derogatoria única.

De modificación.

La disposición derogatoria única queda redactada como sigue:

«1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

Del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Artículo 4, Disposición adicional quinta, Disposición adicional sexta, apartado 2 de la disposición transitoria

primera, Disposición transitoria cuarta, Disposición final tercera.

Del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores: la Disposición transitoria decimotercera, incorporada por el apartado 7 del artículo 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sobre indemnización por finalización de contrato temporal.

De la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo: la Disposición Adicional Quinta; la Disposición Adicional Décima; la Disposición Adicional Vigésima Primera y la letra c) del apartado 1 de la disposición derogatoria única.

De la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: el apartado 4 del artículo 73; la Disposición Adicional Quincuagésima Primera y la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda.

Del Real Decreto Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia de Mercados de Bienes y Servicios: el Artículo 44.

De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: la Disposición Adicional Cuarta.

De la Ley 56/2003, de 26 de diciembre, de Empleo: el Artículo 21 bis.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.»

JUSTIFICACIÓN

Se determina el alcance de la derogación normativa.

Se elimina el actual apartado f para recuperar la bonificación para empresas que contraten a mujeres que se reincorporen después de la maternidad de 1.200 euros/año durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

Se incorpora la derogación de los apartados más lesivos a los derechos de las personas trabajadoras aprobados por las dos últimas reformas laborales.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de M.^a Olaia Fernández Davila, Diputada por Pontevedra (BNG), al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articu-

lado, al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 24 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados 16 de abril de 2012.—**M.^a Olaia Fernández Davila**, Diputada.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 197

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado uno, la redacción que establece para el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la letra c), que queda redactada como sigue:

«c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma o distinta actividad laboral u ocupación.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de evitar que una persona pueda encadenar distintos contratos para la formación y el aprendizaje durante un periodo muy prolongado de tiempo. Lo cual, a la vista de la redacción actual del precepto, es incluso posible para obtener cualificación en actividades laborales muy próximas entre sí. Con el consecuente sometimiento a condiciones de empleo muy poco favorables. Es más conveniente volver a la regla tradicional de que sólo puede consumirse una vez el plazo máximo de un contrato de esta naturaleza.

ENMIENDA NÚM. 198

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se modifica la redacción que establece para el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«3. Los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de común acuerdo entre trabajador y empresario.»

JUSTIFICACIÓN

Se establece un requisito muy exigente para generar derecho al permiso de formación profesional. Lo cual dualiza mucho más el mercado de trabajo. Dicho requisito de un año de antigüedad en la empresa incluso puede ser lesivo en la mayoría de las ocasiones del Acuerdo Marco sobre el contrato de duración determinada (Directiva 1999/70/CE), al establecer injustificadamente una condición peyorativa para los trabajadores con periodos reducidos de prestación de servicios. Por consiguiente, resulta aconsejable suprimirlo.

ENMIENDA NÚM. 199

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 4

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se sustituye la redacción por la siguiente:

«3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido. En particular, podrá estipularse el periodo de prueba de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de evitar que este contrato, en la práctica, funcione como un temporal sin derecho a ninguna indemnización y de reconducirlo a las reglas generales también en materia de periodo de prueba. Tal y como está actualmente redactado, el precepto es claramente contrario al artículo 2.2 b) del Convenio núm. 158 de la OIT.

ENMIENDA NÚM. 200

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

Se modifica la redacción de la letra c), que queda redactada como sigue:

«c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. La negativa a realizarlas nunca puede dar lugar a ninguna consecuencia desfavorable para la persona trabajadora, aunque se hubiese pactado su realización en contrato de trabajo o convenio colectivo.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y extraordinarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.»

JUSTIFICACIÓN

El trabajador a tiempo parcial ostenta mayores dificultades para adaptar su jornada a las necesidades de la empresa. De tal modo que es muy importante garantizar que las horas extraordinarias sean siempre voluntarias. Por otra parte, deja de tener sentido que existan las horas complementarias si ya pueden pactarse las extraordinarias, y ya se trate de contratos temporales o indefinidos.

ENMIENDA NÚM. 201

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5

De adición.

Texto que se propone:

Se propone un nuevo apartado, el dos, con la siguiente redacción:

«Dos. Se añade un nuevo párrafo a la letra d) del apartado 4 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

(...) Específicamente, tendrán derecho a adaptar el horario de trabajo a sus necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, salvo que la empresa acredite un notorio perjuicio para dicha adaptación. A tal fin, la empresa tendrá que estudiar de buena fe la solicitud del trabajador, la cual deberá formularse por escrito, y responder asimismo por escrito, y motivadamente, si la respuesta fuese denegatoria.»

JUSTIFICACIÓN

El trabajo a tiempo parcial requiere flexibilidad para la empresa, pero también para la persona trabajadora, en un proceso de adaptación dinámico en el que ambas partes deben ir ajustando el régimen del tiempo de trabajo a sus necesidades recíprocas. Si no se introduce esta salvaguarda, difícilmente podrán admitirse jornadas irregulares y adaptaciones horarias en beneficio de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 202

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5

De adición.

Texto que se propone:

«Tres. Se suprime el apartado 5 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

Con la posibilidad renovada de las horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, deja de tener sentido la existencia de horas complementarias. De mantenerse éstas, la condición de los trabajadores a tiempo parcial sería más gravosa que la de los trabajadores a jornada completa.

ENMIENDA NÚM. 203

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 9

De adición.

Texto que se propone:

El apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo. En este caso, y salvo que otra cosa se pacte, el trabajador deberá conocer el día y la hora en que deba prestar servicios con un preaviso de siete días.»

JUSTIFICACIÓN

Tal y como está redactado el precepto actualmente, no impone pactar preaviso alguno, con una clara distorsión de los derechos de la parte trabajadora. Conviene equilibrar un poco el precepto para que ambas partes se vean abocadas a negociar sobre jornada irregular y que se entre en el tema del preaviso. El plazo propuesto es el mismo que ahora contempla el artículo 12 ET para la realización de horas complementarias.

ENMIENDA NÚM. 204

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 10

De modificación.

Texto que se propone:

Se modifica el artículo 10, cambiando la redacción propuesta de los apartados 1 y 2, párrafo primero del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedan redactados como sigue:

«1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de funciones inferiores, deberán concurrir, además, circunstancias perentorias e imprevisibles. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores...»

JUSTIFICACIÓN

Una reforma que expresa su apuesta por la formación y la promoción profesionales debe guardar coherencia y mantener estos derechos en situaciones ordinarias en que no se producen circunstancias especiales. En este sentido, deben tutelarse expresamente ambos derechos. Precisamente por ello sería anómalo admitir una movilidad descendente que no se basara en circunstancias realmente excepcionales.

ENMIENDA NÚM. 205

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 12

De modificación.

Texto que se propone:

«Se modifica el artículo 12, cambiando la redacción propuesta para el apartado 2, párrafo primero y el apartado 6 el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedan redactados como sigue:

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos...

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley o en acuerdos o pactos colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.»

JUSTIFICACIÓN

La posibilidad de que se desconozca el contenido de un acuerdo o pacto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo, desconocimiento que incluso puede producirse sin que se trate de una modificación de carácter colectivo y, por lo tanto, sin fase de consultas, implica un claro menoscabo de la fuerza vinculante de los convenios del artículo 37 de la Constitución. Se daría un supuesto de más que probable inconstitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 206

FIRMANTE:
M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 13

De modificación.

Texto que se propone:

Se modifica el artículo 13, cambiando la redacción propuesta para el párrafo primero y el párrafo sexto del apartado 1 y para el apartado 2 del del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedan redactados como sigue:

«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cuando la medida suspensiva afecte a un número de trabajadores que alcance los umbrales a que se refiere el

párrafo primero del artículo 51.1, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días. En caso de que la suspensión no requiera de este procedimiento, la empresa deberá notificar a la autoridad laboral su decisión, así como la identidad de los trabajadores afectados. Inmediatamente, la autoridad laboral remitirá copia de la notificación a la entidad gestora del desempleo, a los efectos oportunos».

(...)

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. A partir de la notificación surtirán efectos dicha decisión, salvo que en ella se contemple una fecha posterior. A su vez, la autoridad laboral enviará copia a la entidad gestora de la prestación por desempleo».

(...)

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo a las mismas reglas previstas en el párrafo anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por 100 de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.»

JUSTIFICACIÓN

La suspensión del artículo 47 no puede ser una herramienta eficaz al servicio del mantenimiento del empleo si no se acompaña en sus reglas con el artículo 51. En este sentido, lo más urgente es implantar el sistema de umbrales previsto en éste, con las debidas garantías para que la entidad gestora del desempleo pueda desarrollar adecuadamente su función de control. Asimismo, conviene agilizar la efectividad de la medida suspensiva, una vez producida.

ENMIENDA NÚM. 207

FIRMANTE:
M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De modificación.

Texto que se propone:

ENMIENDA NÚM. 208

En el apartado uno, se modifica la redacción propuesta para el apartado 3 del artículo 82, párrafos segundo y octavo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que pasan a estar redactados como sigue:

«3. (...) Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Del mismo modo habrá que actuar en caso de inaplicación de las condiciones previstas en un acuerdo o pacto colectivo.

(...)

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solicitado la discrepancia, se mantendrá la aplicación del convenio colectivo o del acuerdo o pacto colectivo, sin perjuicio de las reglas sobre concurrencia de convenios.»

JUSTIFICACIÓN

La primera modificación trae causa de la propuesta para el artículo 41 ET. La segunda se plantea para salvar una grave inconstitucionalidad del precepto, que incorpora un arbitraje obligatorio en su redacción actual.

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se modifica la redacción del último párrafo del apartado 2 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que pasa a estar redactado como sigue:

«Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

JUSTIFICACIÓN

La prioridad aplicativa del convenio de empresa tiene que estar condicionada a la posibilidad de que desde un acuerdo interprofesional o convenio colectivo estatal se establezcan reglas de concurrencia para los convenios colectivos a nivel sectorial o intersectorial. Esta condición es imprescindible para, verdaderamente, poder dotar de estructura a la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 209

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De adición.

Texto que se propone:

Se propone un nuevo apartado, el tres bis, con la siguiente redacción:

«Tres bis. Se suprime el apartado 4 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el apartado 3 queda redactado del siguiente modo:

«Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. En todo caso, los acuerdos o convenios autonómicos negociados al amparo de dicho artículo 83.2 prevalecerán sobre los estatales, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.»

JUSTIFICACIÓN

El establecimiento de marcos autonómicos de relaciones laborales, para constituir una posibilidad viable, exigen unas reglas de concurrencia específica entre los acuerdos interprofesionales que favorezcan dichos marcos. De lo contrario, el artículo 84.3 es papel mojado pues se neutraliza fácilmente a través del artículo 83.2. La supresión del apartado 4 del artículo 84 constituye una lógica consecuencia de la modificación del apartado tres. El apartado cuya derogación se solicita es una barrera a la existencia real y no muy condicionada de marcos autonómicos de relaciones laborales.

ENMIENDA NÚM. 210

FIRMANTE:
M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado seis, que modifica el apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica el último párrafo, que queda redactado como sigue:

«Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, salvo pacto en contrario, se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior. Si no lo hubiere, se mantendrá la vigencia prorrogada del anterior.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de evitar inseguridades jurídicas para ambas partes, derivadas de una situación incierta para empresas y trabajadores de inaplicabilidad de ninguna norma convencional. Por eso conviene distinguir si existe o no existe convenio superior que pueda dar cobertura a vacíos regulatorios. Además, esta solución es mucho más coherente con el principio de no afectación del artículo 84.1 y con toda la doctrina judicial que se ha pronunciado al respecto.

ENMIENDA NÚM. 211

FIRMANTE:
M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se modifican los párrafos segundo y tercero del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente cuando no pueda reconducirse a la suspensión del artículo 47. La empresa tiene que contemplar la posibilidad de adoptar medidas alternativas, en particular las previstas en los artículos 41 y 82.3.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. En todo caso, los cambios deben ser necesarios y la situación de exceso de trabajadores, permanente y no temporal en los términos del artículo 47 ET, y no susceptible de enderezarse con las medidas de los artículos 41 y 82.3.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de redefinir las causas económica, técnicas, organizativa y de producción de una forma más repetitiva con el Convenio núm. 158 de la OIT, con el principio de proporcionalidad y con la finalidad de proteger el mantenimiento del empleo mediante la priorización de las medidas de flexibilidad interna.

ENMIENDA NÚM. 212

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se modifica artículo 51.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las causas motivadoras del despido, las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a. La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d. Periodo previsto para la realización de los despidos.

e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f. El método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas de este precepto.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. En todo caso, su intervención se dirigirá fundamentalmente a buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de ajustar mejor la legislación interna a la Directiva 98/59/CE. De ahí que se le exija a la empresa la información que contempla ésta, así como a la autoridad laboral el desempeño de la función que contempla como prioritaria la norma derivada comunitaria.

Asimismo, se clarifica el precepto aludiendo a las causas como objeto de la fase de consultas. De lo contrario, ningún sentido tendría que la comunicación de la empresa contuviese una memoria explicativa sobre las causas. Además, es la solución más coherente con el Convenio núm. 158 de la OIT.

ENMIENDA NÚM. 213

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18

De adición.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se añade, al final del artículo 51.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el siguiente texto:

«Si, durante el periodo que transcurre desde la comunicación de la empresa a la autoridad laboral hasta la fecha de efectividad del despido, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran lesionar créditos salariales de los trabajadores, estén afectados o no por la medida extintiva, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la paralización de las mismas.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de rescatar una función de control de la autoridad laboral que fue suprimida sin justificación suficiente.

ENMIENDA NÚM. 214

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18

De adición.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se añade, al final del artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el siguiente texto:

«La autoridad laboral podrá prorrogar dicho plazo hasta sesenta días después de la comunicación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial de treinta días. Excepcionalmente, y por motivos justificados, podrá acordar una segunda prórroga de un máximo de sesenta días más.

JUSTIFICACIÓN

Se trata de incorporar al Derecho español la regla del artículo 4 de la Directiva 98/59/CE, para responsabilizar en mayor medida a la autoridad laboral en la búsqueda de soluciones, como quiere la norma derivada de la Unión Europea.

ENMIENDA NÚM. 215

FIRMANTE:

M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado Tres, se modifica el artículo 51.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como miembros de familias monoparentales o en riesgo de exclu-

sión social, trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de fomentar que los convenios colectivos prioricen a personas de entornos personales, sociales o familiares más vulnerables.

ENMIENDA NÚM. 216

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De adición.

Texto que se propone:

En el apartado tres, se añade un nuevo punto «7. Bis» al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente de la autoridad laboral que constate la situación de inviabilidad de la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, si racionalmente se presumiera que la no incoación de despido colectivo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean indispensables y resolverá en el plazo de cinco días después de la solicitud. Incoada la solicitud, se suspenderán las acciones que hayan planteado los trabajadores al amparo de la letra b) del artículo 50.1. Si la autoridad laboral extinguiere los contratos de trabajo, y una vez firme la resolución administrativa, se archivarán todas aquellas acciones.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de recuperar y realzar el expediente que se tramita a iniciativa de los representantes de los trabajadores. Su derogación puede ocasionarles a éstos graves perjuicios, no suficientemente cubiertos a través de la legislación concursal. Además, se pretende una más equitativa solución resarcitoria para todos los trabaja-

dores afectados, que limite las consecuencias de las demandas de extinción causal planteadas en estas situaciones críticas de inviabilidad de la empresa. Asimismo, se trata de dar cauce a situaciones que con cierta frecuencia dan lugar a complejas actuaciones para que se verifiquen los despidos tácitos.

ENMIENDA NÚM. 217

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

El apartado cinco queda redactado de la siguiente manera:

«Cinco. Se suprime la letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

Poco a poco se había matizado el alcance de esta letra, que se dirigía claramente hacia el control del absentismo laboral centrado en las bajas derivadas de enfermedad común de menos de veinte días de duración. No parece que el mejor mecanismo de control de este absentismo sea mediante la amenaza de un despido, pues esta regla es radicalmente incompatible con el convenio 158 de la OIT. Es más, una larga experiencia invita a concluir que este precepto no ha servido a su objetivo de descenso de las ausencias al trabajo. La modificación operada con el Real Decreto-ley 3/2012, al tratar de hacerlo eficaz, produce unas consecuencias muy incompatibles con los derechos a la integridad física y a la protección de la salud de los trabajadores. Y, al mismo tiempo, introduce una grave amenaza e inseguridad en el empleo. Lo razonable es restringir la virtualidad del artículo 52 en estos casos a las situaciones de la letra a), combinándola con un adecuado funcionamiento de las entidades gestoras de la Seguridad Social a la hora de calificar las situaciones incapacitantes y al realizar el seguimiento de las incapacidades temporales.

ENMIENDA NÚM. 218**FIRMANTE:****M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado siete, se modifica la redacción del artículo 56.1, que pasa a estar redactado como sigue:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.»

JUSTIFICACIÓN

Con la eliminación de la autorización administrativa, es evidente que decae el argumento de que los 45 días eran el paradigma indemnizatorio en Derecho español. Al reequilibrarse las reglas entre el despido disciplinario y el que se produce por otras causas, hay que concluir que la indemnización anterior al Real Decreto-ley 3/2012 es razonable para los despidos producidos por decisión antijurídica de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 219**FIRMANTE:****M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado ocho, se modifica la redacción del artículo 56.2, que pasa a estar redactado como sigue:

«2. Si así fuera calificado el despido, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios

dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

JUSTIFICACIÓN

Como la exposición de motivos se hace eco de los incontestables inconvenientes que ha producido en España el despido «express», lo lógico es eliminarlo en su integridad y extraer las consecuencias lógicas de esa eliminación. Esto es, que se cobre en todo caso la indemnización en que consisten los salarios de tramitación, como parte del perjuicio que sufren los trabajadores. Si sólo se reconocen en caso de readmisión, es claro que se produce un efecto inducido de opción masiva por la indemnización, muy inconveniente desde la perspectiva de mantenimiento del empleo.

ENMIENDA NÚM. 220**FIRMANTE:****M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 18

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado nueve, se modifica la redacción del artículo 56.4, que pasa a estar redactado como sigue:

«4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.»

JUSTIFICACIÓN

Al proponer mediante enmienda la modificación del 56.2, pierde sentido el último inciso del artículo 56.4.

ENMIENDA NÚM. 221**FIRMANTE:**

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 22

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone la modificación del apartado Uno, que modifica el apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.»

JUSTIFICACIÓN

Es conveniente que exista conciliación preprocesal en el proceso del artículo 124 de la Ley 36/2011, para dar una ulterior oportunidad de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además, es una opción mucho más congruente con el artículo 85.1 ET.

ENMIENDA NÚM. 222**FIRMANTE:**

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 22

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado Dos, se propone una nueva redacción al apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos de disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

Coherente con la propuesta de enmienda al artículo 22 de modificación del artículo 64.1 de la Ley 36/2011.

ENMIENDA NÚM. 223**FIRMANTE:**

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 23

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el apartado Uno, que a su vez modifica el apartado 1 del artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que queda redactado del siguiente modo:

«Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto

en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, y a los salarios de tramitación del artículo 56.2, con las siguientes particularidades:

a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia, así como los salarios de tramitación.

c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.»

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con las modificaciones propuestas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 224

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 22

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado cinco, se propone modificar los párrafos segundo y tercero del artículo 124.9 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, que quedan redactados como sigue:

«Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2, 51.7 y 51.7 bis del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2, 51.7 y 51.7 bis del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del con-

curso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.»

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la propuesta de un nuevo apartado 7 bis en el artículo 51.

ENMIENDA NÚM. 225

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional primera

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición adicional primera.

JUSTIFICACIÓN

Esta disposición modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en varios aspectos, con el objetivo de reducir los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En el primer punto, en lo relativo al derecho de los trabajadores a ausentarse una hora para la lactancia del menor, se establece que ese derecho «sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen», lo que impide el ejercicio de dicho derecho de manera indistinta por ambos, lo que contraviene la jurisprudencia del Tribunal Europeo, que establece que el permiso de lactancia es un permiso individual de la madre y del padre y podrá ser utilizado por los dos

Hasta ahora existía el derecho de reducción de la jornada, con merma proporcional del salario, entre, cuando menos, un octavo y un máximo de media jornada, por razones de guarda legal de menores de ocho años o de personas con discapacidad. Ahora, en el segundo punto de este artículo, se impone que esta reducción tiene que ser diaria. Con eso se establece una rigidez que imposibilita la adaptación del derecho a las necesidades concretas de las personas beneficiarias.

Por último, se mantiene la previsión de que la concurrencia horaria de esa reducción de jornada y del periodo temporal corresponde a la persona empleada, pero ahora se añade, que los convenios colectivos podrán

establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de la jornada. Esto supone una llamada a que la negociación colectiva, en función de las necesidades de las empresas, limiten ese derecho y además debemos tener en cuenta que lo establecido en el convenio de empresa en esta materia prevalece sobre el sectorial.

ENMIENDA NÚM. 226

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional segunda

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición adicional segunda.

JUSTIFICACIÓN

La aplicabilidad de los artículos 47, 51 y 52.c) ET a las Administraciones Públicas es una cuestión que debe resolver la Jurisdicción Social aplicando los criterios y principios del Estatuto Básico del Empleado Público, sin desconocimiento de las reglas generales del ET.

ENMIENDA NÚM. 227

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional tercera

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición adicional tercera.

JUSTIFICACIÓN

La aplicabilidad de los artículos 47, 51 y 52 c) ET a las Administraciones Públicas es una cuestión que debe

resolver la Jurisdicción Social aplicando los criterios y principios del Estatuto Básico del Empleado Público, sin desconocimiento de las reglas generales del ET.

ENMIENDA NÚM. 228

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria quinta

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición transitoria quinta.

JUSTIFICACIÓN

Esta disposición pierde su sentido ante la redacción que proponemos para el artículo 56 del ET.

ENMIENDA NÚM. 229

FIRMANTE:

**M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria novena

De modificación.

Texto que se propone:

Se modifica la disposición transitoria novena del proyecto de Ley, que queda redactada como sigue:

«Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100 podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, la retribución será la que corresponda, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable, reducida

en un 25 por 100, sin que pueda estar por debajo de la cantidad expresada en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de conciliar las necesidades formativas de las personas sin formación de más de 25 años con ciertos derechos retributivos mínimos.

ENMIENDA NÚM. 230

FIRMANTE:
M.^a Olaia Fernández Davila
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final primera

De modificación.

Texto que se propone:

Se modifica el punto 2 de la disposición final primera, de manera que se redacta de la siguiente manera el primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto-ley 3/2012 contenía una injustificable rigidez en la reducción de jornada por guarda legal, muy incompatible con la necesaria transposición de la Directiva 2010/18/UE, de 8 marzo, que el Reino de España debe llevar a cabo antes del 8 de marzo de 2013.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo dispuesto en el artículo 109 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del merca-

do laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Josu Iñaki Erkoreka Gervasio**, Portavoz del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

ENMIENDA NÚM. 231

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al párrafo 38 del preámbulo

De modificación.

Se propone la modificación del párrafo número 38 del Proyecto de Ley quedando redactado como sigue:

«Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, ~~si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.~~ Con estas reglas, se es respetuoso con el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, al tiempo que se tienen en cuenta las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contrato en vigor.»

JUSTIFICACIÓN

La aplicación de la nueva legislación no puede tener efectos retroactivos y por tanto modificar las condiciones que tienen los trabajadores antes de la entrada en vigor de este Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 232

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 1

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado al artículo 1 del Proyecto de Ley, con el siguiente tenor literal:

Nuevo. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor literal:

«4. Todos los contratos afectados por actuaciones públicas de fomento del empleo deben ser objeto de intermediación por servicios públicos de empleo estatal o autonómicos.»

JUSTIFICACIÓN

Se fortalecerán las actividades de los Servicios Públicos de Empleo y órganos de intermediación laboral autonómicos hasta llegar al porcentaje de intermediar en todos los contratos concernidos o vinculados por actividades formativas, o bonificaciones de cuotas o cualesquiera de las competencias que configuran las políticas activas de empleo.

ENMIENDA NÚM. 233

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado cinco del artículo 1

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al apartado cinco del artículo 1 del Proyecto de Ley que modifica la disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente tenor literal:

«Las empresas de trabajo temporal cuando actúen como agencias de colocación deberán utilizar necesariamente la fórmula del contrato laboral ordinario y no la del contrato de puesta a disposición.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de aclarar la naturaleza de los contratos que utilizan las empresas de trabajo temporal y distinguirla de los contratos que realizan las agencias de colocación.

ENMIENDA NÚM. 234

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno del artículo 2

De supresión.

Se propone la supresión del apartado uno del artículo 2 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

Un trabajador formado con los criterios de la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, debe presumirse que no puede ser objeto de aplicación por su incapacidad de adaptación a las modificaciones técnicas de la empresa, de su estructura productiva, de los requerimientos de la competitividad, etc., salvo que el empresario pruebe fehacientemente lo contrario.

ENMIENDA NÚM. 235

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la letra f) del apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación de la letra f) del apartado dos, del artículo 2 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior en ningún caso al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias»

rias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime la referencia al 85% del tiempo de trabajo efectivo de realización de actividades ordinarias de la empresa en los contratos formativos, ya que este porcentaje se aproxima mucho a la jornada de una persona contratada a través un contrato laboral ordinario con las posibilidades de uso fraudulento que esta posibilidad confiere.

ENMIENDA NÚM. 236

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la letra d) del apartado tres del artículo 2

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final a la letra d) del apartado tres del artículo 2 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente tenor literal:

«Adquirida y acreditada la formación prevista en el apartado anterior, no se podrán modificar las condiciones de trabajo o extinguir la relación contractual de estos trabajadores por la inadaptación del trabajador a los cambios organizativos o sistemas y métodos del trabajo personal o en el modo de organizar la producción, salvo que el empresario pruebe fehacientemente las circunstancias de esa inadaptación.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta incongruente presumir que un trabajador con una formación suficientemente acreditada pueda sufrir los efectos de una pretendida inadaptación a las nuevas formas de organización del trabajo o a la nueva estructura productiva, etc.

ENMIENDA NÚM. 237

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado seis del artículo 2

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al apartado seis del artículo 2 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, con el siguiente tenor literal:

«Se garantizará que una vez finalizada la sustitución prevista en este precepto será rescatado por la empresa el trabajador que fue objeto de sustitución.»

JUSTIFICACIÓN

No pueden sustituirse trabajadores empleados por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo sustitutivas de la retribución.

ENMIENDA NÚM. 238

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado tres del artículo 4

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 4 del Proyecto de Ley, quedando redactado del siguiente modo:

«3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

El periodo de prueba no puede ser de un año, puesto que la jurisprudencia constitucional establece que el periodo de prueba está vinculado a la adaptación subjetiva y objetiva del trabajador al puesto de trabajo. Extender a un año el periodo de prueba puede suponer conferir una posibilidad de contratar a jóvenes emprendedores por un año y despedirlos gratuitamente y trasladar el periodo de prueba en algo diferente a su naturaleza, convertirlo en un instrumento de fomento del empleo juvenil.

ENMIENDA NÚM. 239

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la letra b) del apartado 4 del artículo 4

De supresión.

Se propone la supresión de la expresión «que será de un año en todo caso» en la letra b) del apartado 4 del artículo 4 del Proyecto de Ley, quedando redactado como sigue:

«b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

JUSTIFICACIÓN

Resulta de dudosa constitucionalidad establecer un periodo de prueba de un año de duración desnaturalizando la finalidad del periodo de prueba que no es otra que acreditar las aptitudes objetivas y subjetivas del trabajador a su puesto de trabajo. No se puede convertir la prolongación del periodo de prueba en una medida de fomento del empleo ni posibilitar el fraude eventual consistente en que estos contratos no sean estables y se resuelvan en el día 364, pudiendo acometerse la resolución del contrato sin indemnización alguna ya que el trabajador se encuentra en periodo de prueba.

ENMIENDA NÚM. 240

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado 4 del artículo 4

De supresión.

Se propone la supresión del siguiente párrafo en el apartado 4 del artículo 4 del Proyecto de Ley, que dice:

«El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.»

JUSTIFICACIÓN

Establece que el trabajador podrá voluntariamente compatibilizar el salario con el 25 % de la prestación contributiva de desempleo, no debemos admitir esta retribución híbrida en la que se acumulan retribuciones privadas y prestaciones públicas.

ENMIENDA NÚM. 241

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado 4 del artículo 4

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al apartado 4 del artículo 4 del Proyecto de Ley, con el siguiente tenor literal:

«Las deducciones fiscales previstas por este precepto deberán estar sujetas, en su caso, a los requisitos del Concierto Económico de la Comunidad Autónoma del País Vasco y del Convenio Económico de la Comunidad Foral Navarra.»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación de una norma tributaria a las previsiones del Concierto Económico de la Comunidad Autónoma del País Vasco y del Convenio Económico de la Comunidad Foral Navarra.

ENMIENDA NÚM. 242

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la letra b), del apartado 5, del artículo 4

De modificación.

Se propone modificar el primer párrafo de la letra b) del apartado 5 del artículo 4 del Proyecto de Ley quedando redactado como sigue:

«b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. **Las bonificaciones de cuotas anteriormente previstas se aplicarán sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de Políticas Activas de Empleo, siempre que éstas compensen a los Servicios Públicos de Empleo por los quebrantos patrimoniales que supone la aplicación de una política de bonificaciones de cuotas.**»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias que en materia de ejecución de la legislación laboral del Estado, y particularmente de la Políticas Activas de Empleo, ostentan las Comunidades Autónomas.

ENMIENDA NÚM. 243

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 5

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 5 del Proyecto de Ley que modifica la letra c) del apartado 4 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

La posibilidad de que en el Contrato a Tiempo Parcial se acumulen horas extraordinarias pervierte la

naturaleza de este contrato y supone un quebranto preocupante para la conciliación de la vida familiar y laboral. Considérese que el 70% de estos contratos están en la actualidad concertados por mujeres que pretenden conciliar su trabajo con la atención a sus hijos o personas dependientes, la incorporación de horas extras a estos contratos elimina esta posibilidad y confiere al Proyecto de Ley un severo reparo desde la perspectiva de las políticas de género.

ENMIENDA NÚM. 244

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al número cuatro, del artículo 6

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 4, del artículo 6 que modifica el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a ~~una adecuada~~ protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.»

JUSTIFICACIÓN

La alocución «adecuada protección» destinada a los trabajadores a distancia, resulta particularmente insegura al incorporar un criterio metajurídico en materia de protección profesional.

ENMIENDA NÚM. 245

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 7

De modificación.

Se propone la modificación del texto del número 2 del artículo 7 del Proyecto de Ley quedando redactado como sigue:

«2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.»

JUSTIFICACIÓN

No tiene fundamento discriminar estas medidas de promoción en virtud del número de trabajadores de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 246

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 8

De modificación.

Se propone la modificación del texto del número 1 del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo quedando redactado como sigue:

«1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de **categorías** profesionales.»

JUSTIFICACIÓN

Se propone sustituir las categorías profesionales que hacen referencia no solo a la cualificación sino a la naturaleza de las tareas a realizar, por la noción más amplia «grupos», confiere facultades casi ilimitadas al empresario para proceder a los mecanismos de movilidad geográfica y funcional, considerando sobre todo que el trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a la que tiene reconocida.

ENMIENDA NÚM. 247

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 8

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 2 del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24.

«2.— ~~Se entenderá por grupo profesional el que agrupo unilateralmente las aptitudes profesionales, titulares y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.»~~

JUSTIFICACIÓN

La ampliación de las categorías a grupos profesionales, supone incorporar un concepto de dimensión mucho más amplia y que permite una mayor discrecionalidad en materia de clasificación profesional.

Se posibilita que con esta nueva nomenclatura trabajadores del mismo grupo puedan realizar funciones o trabajos de inferior categoría, circunstancia prohibida por el Derecho del Trabajo hasta el momento.

ENMIENDA NÚM. 248

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 8

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 3 del artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24.

«3.— ~~La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.»~~

JUSTIFICACIÓN

La ampliación de las categorías a grupos profesionales, supone incorporar un concepto de dimensión mucho más amplia y que permite una mayor discrecionalidad en materia de clasificación profesional.

Se posibilita que con esta nueva nomenclatura trabajadores del mismo grupo puedan realizar funciones o trabajos de inferior categoría, circunstancia prohibida por el Derecho del Trabajo hasta el momento.

ENMIENDA NÚM. 249

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 10

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 3 del artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24.

«3.—El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta extravagante en relación al ordenamiento jurídico laboral la posibilidad de que a través de los sistemas de movilidad se puedan realizar funciones de inferior categoría.

ENMIENDA NÚM. 250

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 10

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado 5 al artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 con el siguiente tenor literal:

«5. En los casos de movilidad previstos en este artículo la Inspección de Trabajo deberá emitir un informe preceptivo y de carácter no vinculante en el plazo de un mes acreditativo de la concurrencia de las causas justificativas de la movilidad funcional.»

JUSTIFICACIÓN

Este informe de la Inspección de Trabajo posibilita que los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción puedan conocer a través de un informe de un funcionario cualificado e independiente si las causas invocadas son legítimas o alternativamente arbitrarias, garantizándose de esta manera la tutela judicial efectiva de los trabajadores que en caso contrario y mediante el traslado de la carga de la prueba deben ser los que prueben en el ámbito jurisdiccional la no existencia de razones justificantes de la movilidad.

ENMIENDA NÚM. 251

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 11

De supresión.

Se propone la supresión del último párrafo, del apartado uno del artículo 11 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

«Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa

días en número inferior a los umbrales allí señalados; sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.»

JUSTIFICACIÓN

Criterio consagrado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que constituye un verdadero fraude de ley.

ENMIENDA NÚM. 252

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno, del artículo 11

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al apartado uno del artículo 11 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente tenor literal:

«En los casos de movilidad previstos en este artículo la Inspección de Trabajo deberá emitir un informe preceptivo y de carácter no vinculante en el plazo de un mes acreditativo de la concurrencia de las causas justificativas de la movilidad geográfica.»

JUSTIFICACIÓN

Este informe de la Inspección de Trabajo posibilita que los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción puedan conocer a través de un informe de un funcionario cualificado e independiente si las causas invocadas son legítimas o alternativamente arbitrarias, garantizándose de esta manera la tutela judicial efectiva de los trabajadores que en caso contrario y mediante el traslado de la carga de la prueba deben ser los que prueben en el ámbito jurisdiccional la no existencia de razones justificantes de la movilidad.

ENMIENDA NÚM. 253

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado dos, del artículo 11

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al apartado dos del artículo 11 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente tenor literal:

«En los casos de movilidad previstos en este artículo la Inspección de Trabajo deberá emitir un informe preceptivo y de carácter no vinculante en el plazo de un mes acreditativo de la concurrencia de las causas justificativas de la movilidad geográfica.»

JUSTIFICACIÓN

Este informe de la Inspección de Trabajo posibilita que los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción puedan conocer a través de un informe de un funcionario cualificado e independiente si las causas invocadas son legítimas o alternativamente arbitrarias, garantizándose de esta manera la tutela judicial efectiva de los trabajadores que en caso contrario y mediante el traslado de la carga de la prueba deben ser los que prueben en el ámbito jurisdiccional la no existencia de razones justificantes de la movilidad.

ENMIENDA NÚM. 254

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno, del artículo 12

De supresión.

Se propone la supresión del último párrafo, del punto 2 del apartado uno de la artículo 12 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

«Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.»

JUSTIFICACIÓN

No se puede generar una situación de peor condición a las modificaciones sustanciales de carácter individual que a las modificaciones sustanciales de carácter colectivo.

ENMIENDA NÚM. 255

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno, del artículo 12

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al punto 3 del apartado uno de la artículo 12 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor:

«El empresario deberá acreditar ante el orden social de la jurisdicción la concurrencia de condiciones que justifican la modificación sustancial así como la capacidad de esta modificación de remover los problemas que exige esta modificación sustancial de condición de trabajo de carácter individual.»

JUSTIFICACIÓN

En todo caso el empresario deberá acreditar ante la jurisdicción del orden social la concurrencia de circunstancias de legitimación de las modificaciones y por qué las propuestas son susceptibles de remover los problemas dimanantes de las razones técnicas, productivas, económicas, etc.

ENMIENDA NÚM. 256

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno, del artículo 12

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final al punto 5 del apartado uno de la artículo 12 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor:

«El empresario en todo caso, deberá acreditar la razonabilidad de las causas que exigen proceder a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

En los supuestos de ejercicio por quien esté legitimado de la acción individual o la reclamación en conflicto colectivo, el empresario deberá acreditar fehacientemente la capacidad de remoción de las dificultades que para la empresa y su actividad productiva, organizativa, económica o de adaptación a la competitividad o de adaptación a las nuevas condiciones de trabajo conlleva la aplicación de las específicas modificaciones propuestas.

ENMIENDA NÚM. 257

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 13

De modificación.

Se propone la modificación del primer párrafo del punto 1 del artículo 13 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la

empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente, la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores **y la instancia a la Inspección de Trabajo de un informe preceptivo no vinculante que se emitirá en el plazo máximo de un mes.»**

JUSTIFICACIÓN

Además del periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores se deberá reclamar informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo para garantizar la tutela judicial efectiva, proporcionando a los Jueces y Magistrados de la jurisdicción social un dictamen técnico emitido por un cuerpo de la Administración independiente, como es la Inspección de Trabajo, con suficiente cualificación técnica para valorar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

ENMIENDA NÚM. 258

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado uno, del artículo 14

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno, del artículo 14, del Proyecto de Ley que modifica el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«(...)

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, ~~o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos:~~

(...)

JUSTIFICACIÓN

Constituye un factor de inseguridad jurídica aludir a conceptos tan deletéreos como disminución de ingresos

o ventas. La mera disminución de ingresos o ventas no supone necesariamente una pérdida de poder competitivo de la empresa o no provoca la necesidad de reducir su plantilla, nos podemos encontrar con la paradoja de que empresas hegemónicas en su sector productivo por este procedimiento estén legitimadas para entender que concurren causas económicas para proceder al descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este precepto.

ENMIENDA NÚM. 259

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nuevo apartado cuatro, al artículo 14

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado cuatro al artículo 14 del Proyecto de Ley cambiando congruentemente la numeración del resto de apartados de este artículo.

«Cuatro. El apartado 3 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

3. Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.»

JUSTIFICACIÓN

La estructura de la negociación colectiva debe gravitar sobre los criterios de prevalencia de convenio autonómico y provincial sobre el estatal y sobre el de empresa, salvo que en el ámbito de la empresa sea fehacientemente probado por el empresario la imperiosa necesidad de descuelgue de determinadas condiciones de trabajo en garantía de la competitividad, en materia de mantenimiento de la actividad productiva y de la plantilla.

ENMIENDA NÚM. 260

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nuevo apartado cinco, al artículo 14

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado cinco al artículo 14 del Proyecto de Ley cambiando congruentemente la numeración del resto de apartados de este artículo.

«Cinco. El apartado 4 del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto al establecido mediante o acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Esta norma no será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con sindicatos más representativos cuyo ámbito de representación se circunscriba al territorio de la Comunidad Autónoma.»

JUSTIFICACIÓN

La estructura de la negociación colectiva debe gravitar sobre los criterios de prevalencia de convenio autonómico y provincial sobre el estatal y sobre el de empresa, salvo que en el ámbito de la empresa sea fehacientemente probado por el empresario la imperiosa necesidad de descuelgue de determinadas condiciones de trabajo en garantía de la competitividad, en materia de mantenimiento de la actividad productiva y de la plantilla.

ENMIENDA NÚM. 261

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado seis, del artículo 14

De sustitución.

Se propone la sustitución del último párrafo del apartado 6, del artículo 14 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 3 del artículo 86 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por uno nuevo con el siguiente tenor literal:

«Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo o dictado un laudo arbitral si es imposible la negociación de uno nuevo, y no existe uno de ámbito superior que fuera de aplicación, se procederá por la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus competencias a proceder a la extensión o adhesión a otro convenio colectivo si existe acuerdo entre las partes o se atribuirá a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos la determinación de las condiciones del nuevo convenio previo informe no vinculante de la Inspección de Trabajo que se emitirá en el plazo de 2 meses.»

JUSTIFICACIÓN

En caso de desacuerdo entre los interlocutores sociales en el momento de emitir su dictamen la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos al existir ya un desacuerdo entre los interlocutores sociales es la Administración la que resuelve en exclusiva. Lo que aproxima este procedimiento a la obligatoriedad de someterse a un laudo de los declarados inconstitucionales.

ENMIENDA NÚM. 262

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 17

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 17 del Proyecto de Ley referente a la suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Garantizar una mayor protección de los trabajadores desempleados.

ENMIENDA NÚM. 263

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 18, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tres, del artículo 18 del Proyecto de Ley, que modifica el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado del siguiente modo:

«(...)

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, ~~o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.~~

(...)

JUSTIFICACIÓN

Constituye un factor de inseguridad jurídica aludir a conceptos tan deletéreos como disminución de ingresos o ventas.

ENMIENDA NÚM. 264

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado tres, del artículo 18

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo segundo en el apartado tres del artículo 18 del Proyecto de Ley

que modifica el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor literal:

«En todo caso el empresario deberá acreditar de forma fehaciente que los despidos previstos en este precepto por causas económicas resulten necesarios para remover la situación económica negativa legitimante de los mismos. Deberá así mismo acreditar cuántos y de qué grupos profesionales son los trabajadores que resultaron afectados por esta medida extintiva de la relación contractual.»

JUSTIFICACIÓN

Proveer de mayor seguridad jurídica a los trabajadores objeto de despido colectivo sin desplazar a estos la carga de la prueba de no concurrencia de las causas económicas esgrimidas por el empresario.

ENMIENDA NÚM. 265

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado cinco, del artículo 18

De supresión.

Se propone la supresión del apartado cinco del Proyecto de Ley que modifica la letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

Resulta manifiestamente desproporcionada utilizar como criterio extintivo de la relación laboral faltas de asistencias al trabajo justificadas pero intermitentes.

ENMIENDA NÚM. 266

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado ocho, del artículo 18

De supresión.

Se propone la supresión del apartado ocho del Proyecto de Ley que modifica la letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

Todos los trabajadores despedidos son titulares de los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 267

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado nueve, del artículo 18

De supresión.

Se propone la supresión del apartado nueve del Proyecto de Ley que modifica la letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

Todos los representantes legales de los trabajadores deben ser titulares, igualmente, de los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 268

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 18

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado catorce al artículo 18 del Proyecto de Ley.

«Catorce. Referente a los artículos 51, 52, 53, 56 y 57 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se elaborará en todos los supuestos extintivos previstos en los preceptos anteriormente indicados

un informe preceptivo pero no vinculante de la Inspección de Trabajo acreditativo de la concurrencia o no de las causas económicas, técnicas y organizativas previstas por los mismos.»

JUSTIFICACIÓN

El informe de la Inspección de Trabajo conformado por funcionarios de probada cualificación técnica e independencia, resulta pertinente tanto como elemento de legitimación de las extinciones contractuales, como y sobre todo elemento de ilustración para los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción que deben entender de eventuales acciones presentadas contra dichos despidos.

ENMIENDA NÚM. 269

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al artículo 19

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 19 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 8 del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

El Fondo de Garantía Salarial no puede atender exclusivamente la situación de insolvencia de empresas que despidan a trabajadores con contratos de carácter indefinido. El artículo cuya supresión se propone provocaría un pernicioso deslizamiento de los despidos a las relaciones contractuales por tiempo indefinido, únicas protegidas por el FOGASA.

ENMIENDA NÚM. 270

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la letra a), del apartado tres, del artículo 20

De supresión.

Se propone la supresión de la letra a) del apartado tres del artículo 20 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

JUSTIFICACIÓN

La configuración de un proceso de única instancia sin establecer los criterios de legitimación, postulación, plazos y negación del derecho a la doble instancia provoca un efecto de perniciosa inseguridad jurídica a los legitimados para utilizar este proceso.

ENMIENDA NÚM. 271

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado cuatro, del artículo 20

De supresión.

Se propone la supresión del apartado cuatro del artículo 20 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

JUSTIFICACIÓN

El CGPJ ha elaborado ya dos Libros Blancos sobre la reforma de la justicia en los que se recomienda la supresión de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Buscar el órgano jurisdiccional competente puede radicarse en Tribunal Superior de Justicia Autonómico donde radique el domicilio social de la empresa, en la sección de lo social del Tribunal Superior de Justicia de la CCAA donde radique el domicilio o el bloque principal de las actividades de la empresa u otros puntos de conexión que atiendan a los requerimientos de una Sala que en la Audiencia Nacional carece ya de contenidos.

ENMIENDA NÚM. 272

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado dos, del artículo 22

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo al apartado dos del artículo 22 del Proyecto de Ley que modifica el apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social con el siguiente tenor literal:

«En los supuestos previstos en el párrafo anterior se exigirá informe preceptivo pero no vinculante de la Inspección de Trabajo acreditativo de las materias que en este precepto se regulan.»

JUSTIFICACIÓN

El informe de la Inspección de Trabajo conformado por funcionarios de probada cualificación técnica e independencia resulta pertinente tanto como elemento de legitimación y sobre todo como elemento de ilustración para los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción.

ENMIENDA NÚM. 273

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al número 7, del apartado cinco, del artículo 23

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo al número 7 del apartado cinco del artículo 23 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social con el siguiente tenor literal:

«En todo caso, el empresario deberá probar fehacientemente que la decisión extintiva para garantizar la continuidad de la empresa o la reducción de la plantilla resulte imprescindible para evitar que produzcan estas circunstancias.»

JUSTIFICACIÓN

Debe impedirse, en la medida de lo posible, trasladar la carga de la prueba al trabajador que debe probar la no concurrencia de los elementos de legitimación de estos requisitos extintivos.

ENMIENDA NÚM. 274

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado diez, del artículo 23

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo al apartado diez del artículo 23 del Proyecto de Ley que modifica el artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social con el siguiente tenor literal:

«En todos los supuestos indicados en el párrafo anterior se deberá considerar de forma preferente el dictamen preceptivo y no vinculante dictado por la Inspección de Trabajo en los plazos correspondientes.»

JUSTIFICACIÓN

El informe de la Inspección de Trabajo conformado por funcionarios de probada cualificación técnica e independencia resulta pertinente tanto como elemento de legitimación y sobre todo como elemento de ilustración para los Jueces y Magistrados del Orden Social de la Jurisdicción.

ENMIENDA NÚM. 275

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nuevo número 5, a la disposición adicional primera

De adición.

Se propone la adición de un nuevo número 5 a la disposición adicional primera del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«5. Las medidas previstas en este precepto se aplicarán respetando las competencias que en materia de Políticas Activas de Empleo poseen las Comunidades Autónomas de régimen común y aquellas cuyo régimen financiero se base en el Concierto Económico de la Comunidad Autónoma Vasca y el Convenio Económico de la Comunidad Foral Navarra.»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación a las competencias que ostentan las Comunidades Autónomas en esta materia.

ENMIENDA NÚM. 276

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional segunda

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición adicional segunda del Proyecto de Ley que añade una disposición adicional vigésima al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

Los despidos en las Administraciones Públicas no son trasladables a la Ley que regula el despido en las empresas privadas. La situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente es en todo caso atribuible a poderes públicos del Estado.

ENMIENDA NÚM. 277

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional tercera

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición adicional tercera del Proyecto de Ley que añade una disposición adicional vigésima primera al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

JUSTIFICACIÓN

La financiación mayoritaria con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, no permite la desvinculación de las Administraciones Públicas y a las entidades de Derecho Público de su normativa específica aplicable.

ENMIENDA NÚM. 278

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional cuarta

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición adicional cuarta del Proyecto de Ley quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal. En concreto, desarrollará las facultades para la gestión de la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, de forma que los servicios médicos de las Mutuas dispongan de las mismas competencias que los de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social para emitir un alta médica a todos los efectos en los procesos de incapacidad temporal.

Asimismo, se articularán medidas de coordinación entre entidades, instancias gestoras y servicios sanitarios, incluyendo programas de colaboración entre las mismas para la optimización de la duración de los procesos de incapacidad temporal, así como la colaboración directa de las Mutuas con sus empresas asociadas, para la gestión y elaboración de planes de acción sobre absentismo laboral.»

JUSTIFICACIÓN

Articular colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales contra el absentismo laboral debe ser adecuadamente perfilada jurídica y estructuralmente

ENMIENDA NÚM. 279

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional quinta

De supresión.

Se propone la supresión de la Disposición Adicional quinta del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

Lo que se establece en este precepto ni es competencia exclusiva del Estado, ni puede impedir la identificación de las competencias atribuidas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de un órgano con competencia para emitir laudos de obligado cumplimiento. Por otra parte, se ignora en esta Disposición las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de ejecución de la Legislación Laboral del Estado.

ENMIENDA NÚM. 280

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional sexta

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición adicional sexta del Proyecto de Ley quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional sexta. Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Para el desarrollo de las funciones establecidas en este real decreto-ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, será reforzada en sus actuaciones por la citada Dirección General de Empleo, sin perjuicio de lo que se establezca en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tanto de ámbito estatal como de ámbito autonómico o inferior al estatal.»

JUSTIFICACIÓN

Dadas las nuevas competencias que se atribuyen a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos su composición de preveer la existencia de organizaciones sindicales de ámbito no estatal que ostenten la condición de mayor representación sindical.

ENMIENDA NÚM. 281

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al apartado cuatro, de la disposición adicional octava

De modificación.

Se propone la modificación del número 1 del apartado cuatro de la disposición adicional octava del Proyecto de Ley, quedando redactado como sigue:

«1. Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico **de ámbito estatal o en su caso de ámbito autonómico** del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias en materia de control o supervisión financiera que corresponde a las Comunidades Autónomas.

ENMIENDA NÚM. 282

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición adicional novena

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición adicional novena del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

Los sistemas de clasificación profesional perturbados por la sustitución del concepto «categorías por grupos» y sin desapoderarse a la negociación colectiva para su regulación no pueden sujetarse a plazo alguno.

ENMIENDA NÚM. 283

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nueva disposición adicional

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional con el siguiente tenor literal:

«Se establecerá, con carácter ordinario, una ayuda a los Centros Especiales de Empleo por el coste salarial de los trabajadores con discapacidad por importe del 75 % del Salario Mínimo Interprofesional vigente, en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y sin ánimo de lucro respecto los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro autista con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 %, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %. Dichas ayudas se aplicarán durante la vigencia de cualquier modalidad de contrato laboral (indefinido, de duración determinada o temporal, y de fomento de empleo). En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.»

JUSTIFICACIÓN

Los datos disponibles revelan que la medida urgente de apoyo de incremento de ayuda salarial al 75% del SMI ha sido efectiva para posibilitar el mantenimiento de empleo entre los/as trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades (parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro autista con un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %) en los CEE. De hecho, se constata que, en una situación generalizada de destrucción de empleo, el mantenimiento del empleo en este colectivo ha sido un hecho y la contratación de personas con discapacidad se está recuperando con mayor nitidez de la crisis que la contratación general

Todo ello, además, en un escenario de alto déficit en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad, así como el infradesarrollo del empleo especial en el Estado Español, en relación con otros países de nuestro entorno (OCDE).

En especial, la prórroga de esta medida durante 2011 con respecto a las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción, resultó imprescindible.

ble para garantizar que los CEE que apuestan por asegurar oportunidades reales de desarrollo profesional y de participación para este colectivo, puedan seguir manteniendo sus puestos de trabajo, en el escenario de crisis económica y laboral mantenida en el que nos encontramos.

De hecho, la iniciativa y el emprendimiento de los CEE de iniciativa social —destacando el alto nivel de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción a quienes apoyan posibilitándoles desarrollar una actividad laboral significativa, valorada y reconocida—, evidencia, en plena crisis, su decidida apuesta por mantener y generar más y mejores oportunidades de empleo para estas personas. Pese a las dificultades actuales, estos CEE han conseguido mantener e incluso generar nuevos puestos de trabajo así como desarrollar iniciativas de reconversión y diversificación de su actividad, centrando sus esfuerzos en una mejora continua en calidad y responsabilidad social.

En efecto, estas personas requieren mayores niveles de apoyo para su autonomía y participación, siendo imprescindible adoptar apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que presentan en la incorporación y participación plena en todos los ámbitos: en particular, en el ámbito del empleo como elemento clave para su inclusión y participación social.

En este sentido, el artículo 8.2. de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), obliga a los poderes públicos a adoptar medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

En definitiva, la medida para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas en relación con los/as trabajadores/as con especiales dificultades para su inserción laboral, se constituye como una medida de acción positiva cuyo mantenimiento y consolidación en el sistema de ayudas al empleo protegido resulta básica para garantizar su incorporación y participación plena en el ámbito laboral.

ENMIENDA NÚM. 284

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nueva disposición adicional

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional con el siguiente tenor literal:

«El Gobierno determinará en el ejercicio de sus competencias legislativas las condiciones que garanticen el apoyo y la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo y oportunidades de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. Las Comunidades Autónomas podrán mejorar mediante el establecimiento de planes propios estas prestaciones en el ejercicio de sus competencias de legislación laboral.»

JUSTIFICACIÓN

Por un lado, se trata de que las Comunidades Autónomas recuperen su capacidad normativa en materia de políticas activas de empleo para personas con discapacidad, tal y como se establecía en el Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre de 2011 por el que se aprobó la Estrategia Española de Empleo en el capítulo que ha sido derogado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de reforma urgente del mercado laboral.

Por otro lado, se trata de evitar el dumping en la aplicación de estas medidas y la eventual incorporación de empresas con ánimo de lucro.

ENMIENDA NÚM. 285

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Al número 2, de la disposición transitoria quinta

De supresión.

Se propone la supresión del número 2 de la disposición transitoria quinta del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

La reducción del precio del despido no puede considerarse nunca una medida de promoción del empleo.

ENMIENDA NÚM. 286

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición transitoria sexta

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición transitoria sexta del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda anterior.

Se propone la adición de un nuevo número 7 a la disposición transitoria octava del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«7. Las medidas concretadas en este precepto lo serán sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Comunidades Autónomas competentes en materia de Ejecución Laboral del Estado.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a los requerimientos del bloque de constitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 287

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición transitoria séptima, de un nuevo número 7

De adición.

Se propone la adición de un nuevo número 7 a la disposición transitoria séptima del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«7. Las medidas concretadas en este precepto lo serán sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Comunidades Autónomas competentes en materia de Ejecución Laboral del Estado.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a los requerimientos del bloque de constitucionalidad.

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición transitoria décima, de un nuevo número 3

De adición.

Se propone la adición de un nuevo número 3 a la disposición transitoria décima del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«3. Las normas transitorias anteriormente configuradas lo serán sin perjuicio de las competencias que se mantienen para los informes preceptivos y o vinculantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

Por congruencia con las competencias que en enmiendas anteriores se atribuyen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 288

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición transitoria octava, de un nuevo número 7

De adición.

ENMIENDA NÚM. 290

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final primera

De supresión.

Se propone la supresión de la Disposición Final primera del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

En relación a los permisos previstos en este precepto la jurisprudencia del Tribunal de la Unión Europea y en particular de la Sentencia de 30 de septiembre de 2010, establece que ambos progenitores podrán disfrutar de los permisos previstos.

ENMIENDA NÚM. 291

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final segunda.

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición final segunda del Proyecto de Ley quedando redactado como sigue:

«Disposición final segunda. Cuenta de formación.

El Gobierno del Estado en colaboración con los Gobiernos Autonómicos con competencias en materia de Ejecución Laboral del Estado desarrollarán reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias previstas en el bloque de constitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 292

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final cuarta, de una nueva letra d), al número 3

De adición.

Se propone la adición de una nueva letra d) al número 3 de la disposición final cuarta del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«d) Las previsiones anteriores se realizarán respetando las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de políticas activas de empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a los requerimientos del bloque de constitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 293

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final quinta, número 2

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo a la letra a) del epígrafe 1 del número 2 que modifica los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social de la disposición final quinta del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Este precepto se aplicará con dos excepciones, el concurso fortuito y el concurso acordado o consensuado por la Administración Concursal que se aplicará en sus propios términos.»

JUSTIFICACIÓN

Congruencia con la legislación concursal vigente.

ENMIENDA NÚM. 294

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final séptima

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final a la letra a) del número 1 de la disposición final séptima del Proyecto de Ley que modifica el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo con el siguiente tenor literal:

«Los servicios de empleo público autonómicos se regirán en este ámbito por su normativa reguladora.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias autonómicas en la materia.

ENMIENDA NÚM. 295

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final séptima

De supresión.

Se propone la supresión de la letra b) del número 1 de la disposición final séptima del Proyecto de Ley que modifica el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias autonómicas en la materia.

ENMIENDA NÚM. 296

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final octava

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición final octava del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias autonómicas en la materia y mayor concreción de las potestades *ultra vires* de la mayor representatividad sindical en los ámbitos estatal y autonómicos.

ENMIENDA NÚM. 297

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final novena

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición final novena del Proyecto de Ley.

JUSTIFICACIÓN

Resulta una contradicción en sus propios términos la incorporación de horas extraordinarias al trabajo a tiempo parcial.

ENMIENDA NÚM. 298

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final décima

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo final a la disposición final décima del Proyecto de Ley que modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente tenor literal:

«Se repondrá para los Centros Especiales de Empleo que contraten a personas con discapacidad psíquica, enfermedad mental, autismo, que superen el 33% del espectro de la discapacidad y para los que contraten a personas con discapacidad física o sensorial superior al 65%, la subvención del 75% del salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACIÓN

Cumplimiento los requerimientos del artículo 49 de la Constitución y de la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 299

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

A la disposición final decimotercera

De adición.

Se propone una adición de un nuevo número 4 a la disposición final decimotercera del Proyecto de Ley que modifica las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, con el siguiente tenor literal:

«4. La previsión de la regla anterior será aplicable en consideración a sus propias especialidades, a los que constituyen una Sociedad Cooperativa o una Sociedad Anónima Laboral.»

JUSTIFICACIÓN

La propia constitución española exige a los poderes públicos el fomento y promoción de empresas de economía social.

ENMIENDA NÚM. 300

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV)

Nueva disposición final

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final: Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el siguiente tenor literal:

«El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a la asociación más representativa a escala estatal de las personas con discapacidad y sus familias.»

JUSTIFICACIÓN

Necesidad de contar con un nuevo modelo legal de inclusión de las personas con discapacidad en España, que trascienda y supere el establecido en 1982 por la Ley de Integración Social de Minusválidos, y que se define en una Ley de nueva planta.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia, a instancia de su Portavoz doña Rosa Díez González, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (precedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Rosa María Díez González**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

ENMIENDA NÚM. 301

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 1, apartado cuatro

De modificación.

Texto que se propone:

«Cuatro. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, **que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal.**

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.»»

Texto que sustituye:

Cuatro. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.»

JUSTIFICACIÓN

Otorgar la competencia para la autorización de las agencias de colocación en exclusiva al Servicio Público de Empleo Estatal para facilitar un criterio común en todo el mercado laboral español.

ENMIENDA NÚM. 302

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 1, apartado dos

De modificación.

Texto que se propone:

Dos. El artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta en los siguientes términos:

«Artículo 11. Periodos formativos.

1. **En el contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente un periodo de prácticas** con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. **Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior**, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) El periodo de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites **los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior** podrán determinar esa situación, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de prácticas.

c) Ningún trabajador podrá estar en periodo de prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo

superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar en periodo de prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un nuevo periodo de prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un periodo desarrollado anteriormente con la misma empresa, con el mismo contrato indefinido o con otro anterior que hubiera sido rescindido.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo sectorial estatal, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para el contrato indefinido en el que se establece un periodo de prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3 que fijen un periodo de prácticas.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo estatal para los trabajadores en periodo de prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia de la situación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Al término del periodo al contrato le será de aplicación íntegramente la normativa ordinaria del contrato único indefinido, computándose el periodo en prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. En el contrato de trabajo único indefinido podrá establecerse inicialmente un periodo de formación que tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato único indefinido durante el periodo de formación se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida, por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del periodo será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio

colectivo podrán establecerse distintas duraciones, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de formación.

c) Expirada la duración del periodo para la formación fijado en el contrato de trabajo, no se podrá establecer un nuevo periodo para el trabajador, aunque sí por una empresa distinta para una actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación asociada al contrato diferente.

No se podrán establecer periodos de formación con posterioridad a la celebración del contrato único indefinido, ni cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en una empresa distinta por tiempo superior a doce meses.

d) **La actividad formativa deberá comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la celebración del contrato único indefinido con periodo de formación.** El trabajador deberá recibir la formación inherente al periodo de formación directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del periodo de formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley

Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) **El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.** Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

g) La retribución del trabajador en situación para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Por negociación colectiva se podrá establecer de forma gradual la equiparación del salario durante el periodo de formación con el del puesto equivalente a la formación que esté recibiendo.

h) El contrato se presumirá celebrado sin periodo de formación, cuando el empresario incumpla esencialmente las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

i) Al término del periodo al contrato le será de aplicación íntegramente la normativa ordinaria del contrato único indefinido, computándose el periodo de formación a efecto de antigüedad en la empresa.

j) **Se podrá concertar un pacto de permanencia en la empresa, para el periodo inmediatamente posterior a la finalización de la formación, cuya duración no podrá exceder de 2 años. En caso de incumplimiento porque el trabajador en ese plazo sea contratado por otra empresa para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional para el que fue formado, el empresario tendrá derecho a una compensación económica en concepto de formación que deberá pagar la nueva empresa o sucesivas a prorrata en las que el trabajador preste su actividad dentro de los dos años siguientes, siempre que permanezca contratado un mínimo de un año, equivalente al menos a una sexta parte del coste salarial del periodo de formación del trabajador, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca una cuantía superior.**

3. La acción protectora de la Seguridad Social durante los periodos de prácticas y formación será igual a la del periodo ordinario del contrato único indefinido.

4. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante situaciones formativas.»

Texto que se sustituye:

«Dos. El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la

Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

La regulación de un contrato único indefinido exige que se regule como periodos especiales de este contrato aquellos que permiten una inserción en el mercado laboral de los trabajadores que inician su actividad laboral, tras la finalización de sus estudios o al cumplir la edad mínima para acceder al mercado de trabajo pero con una formación básica o muy elemental. En ambos casos, es conveniente que se pueda permitir a la empresa establecer unas condiciones laborales algo diferentes a cambio de garantizar que va a coadyuvar a la formación y prácticas del trabajador contratado. Ahora bien, por eso se enmarca como un periodo fijado inicialmente dentro del contrato fijo único, una vez que el trabajador adquiere esa formación debe continuar en la empresa con igualdad de derechos que el resto de los trabajadores y con continuidad de su contrato ya con un contenido ordinario en derechos y obligaciones. De esta forma se consigue que el trabajador tenga expectativas de carrera profesional en la misma empresa en la que se está formando y que la empresa se empeñe en mejorar y conseguir una exitosa formación profesional, ya que continuará con ese trabajador en el futuro.

Por otra parte, se recupera la prioridad de dar formación al trabajador para acabar la educación obligatoria secundaria, si no la hubiera finalizado.

Además, se establece el derecho de la empresa que formó el trabajador a percibir, en el caso de que el trabajador se vaya a otra u otras empresas dentro de los dos años siguientes a la finalización del periodo de formación, de estas nuevas empresas una indemnización por formación. Esta medida pretende impedir que aquella empresa que formó el trabajador se vea perjudicada e incentivar la formación ya que, si el trabajador no continúa, el esfuerzo económico de la empresa que formó se verá compensado por la empresa que se aproveche de esa formación.

ENMIENDA NÚM. 303

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 2, apartado tres

De modificación.

Texto que se propone:

Tres. El artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo.»**

Texto que se sustituye:

«Tres. El artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir

turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»

JUSTIFICACIÓN

La modificación del apartado tres se propone a fin de vincular el permiso de formación a la actividad económica de la empresa y no al puesto de trabajo para aclarar que el objetivo del mismo es mejorar la ocupabilidad del trabajador. Clarificar que el derecho queda cumplido cuando exista en la empresa un plan de formación donde el trabajador pueda obtener la formación dirigida a mejorar su ocupabilidad. Especificar que la concreción del disfrute del permiso puede regularse en los convenios colectivos y que en defecto de regulación de la materia en convenio, deberá acudir al mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

ENMIENDA NÚM. 304

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 3. Reducciones de cuotas en los periodos formativos.»

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos en periodo de formación con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo hasta 1 de enero de 2013, tendrán derecho, durante el periodo de formación, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje ya celebrados o prorrogados, a la entrada en vigor de esta Ley, según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas que finalizado el periodo de formación continúen con el trabajador en un puesto de trabajo similar o mejor para el que fue formado, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Esta reducción se aplicará a las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

3. Estas bonificaciones y reducciones de cuotas, en los mismos supuestos, reducidas a la mitad se aplicarán a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos en periodo de prácticas. También se aplicarán reducidas a la mitad a los contratos en prácticas ya celebrados durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga.»

Texto que se sustituye:

«Artículo 3. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

1. Las empresas que a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las corres-

pondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

3. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Se adapta este artículo al establecimiento de los periodos de formación dentro del contrato único indefinido y se extiende las bonificaciones a los contratos en prácticas, si bien reducidas a la mitad, ya que los trabajadores con más formación tienen más fácil relativamente su inserción en el mercado laboral.

ENMIENDA NÚM. 305

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 4

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 4. Contrato único indefinido.»

Uno. El artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

“Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o para cubrir una interinidad.

El contrato por tiempo indefinido será único. Y podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

El contrato de interinidad se celebrará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, los interinos que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido el contrato de interinidad celebrado en fraude de ley. Se presumirá que es un contrato indefinido ordinario cuando los periodos de formación o prácticas se hayan concertado o se desarrollen en fraude de ley, incumpliendo lo establecido en el artículo 11.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos de interinidad y los indefinidos que se inicien con un periodo de formación o prácticas.

5. Los trabajadores con contratos de interinidad tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de sus particularidades específicas en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los periodos formativos y de prácticas. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. En los supuestos previstos en el apartado tercero, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

7. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.”

Dos. El apartado 2 del artículo 8, relativo a la forma de los contratos, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

“2. Deberán constar por escrito, en todo caso, los contratos indefinidos a tiempo parcial, de trabajo a dis-

tancia, los que se inicien con un periodo de formación o aprendizaje, el contrato de interinidad, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite que su naturaleza es la interinidad o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”

Tres. El apartado primero del artículo 12 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, queda redactado de la forma siguiente:

“El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse mediante la celebración del contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley o mediante la celebración de un contrato de sustitución de trabajadores, sin perjuicio, en este último caso, de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.”»

Texto que se sustituye:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso.

4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.

b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20

de junio, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

2.º El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3.º La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212 y 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año). Estas bonificaciones serán compatibles con

otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro. No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.»

JUSTIFICACIÓN

El Proyecto de Ley sigue por la misma senda que las reformas anteriores, porque mantiene la regulación de los contratos temporales de forma muy similar y, por ello, no corrige el problema de la dualidad de nuestro mercado laboral. Además crea un nuevo contrato que llama «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores» que en realidad, dado el periodo de prueba de un año que establece, va a funcionar como un contrato temporal de un año. Por tanto, se aprueba una regulación que ya ha demostrado haber fracasado para conseguir un mercado de trabajo estable en el que predominen los contratos fijos.

Frente a ello, esta enmienda regula un contrato fijo, que sirve para restringir la dualidad del mercado laboral español. En el que se ha abusado de la contratación temporal no causal menoscabando los derechos de los

trabajadores, su formación y dificultando el incremento de la productividad de las empresas.

Esta propuesta simplifica las modalidades contractuales y proporcionará más protección a los trabajadores que hasta ahora se veían abocados a la contratación temporal.

Además aporta mecanismos para combatir el fraude en la contratación temporal dotando a la Inspección de Trabajo de la capacidad de reconocer el fraude de ley, lo que redundará en una mayor celeridad y eficacia del objetivo de la norma (reducir y combatir temporalidad) y reduce la judicialización.

ENMIENDA NÚM. 306

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

El artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

“Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en

los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del trabajador a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial Estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido podrán realizar horas extraordinarias en los supuestos previstos en el artículo 35.3 de esta Ley.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se esta-

blezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Sin perjuicio de lo señalado en los apartados anteriores, cuando el contrato a tiempo parcial se concierte por tiempo indefinido serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) En el contrato formalizado por escrito deberán figurar, además del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución en los términos del apartado 1, las franjas horarias y los días de trabajo en que se deberán prestar los servicios.

El número de horas de la jornada parcial podrá ser fijo o variable, si bien la parte variable de la jornada parcial no podrá exceder del diez por ciento de la parte fija.

La franja horaria no podrá exceder de la duración de la parte fija de la jornada diaria incrementada en la mitad, con un máximo de ocho horas consecutivas. No obstante, cuando la jornada diaria se realice de forma

partida, en los términos del apartado 4.b) de este artículo, la franja horaria se podrá ampliar en una hora.

En todo caso, la suma de la parte fija y variable de la jornada no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

b) La parte fija y, en su caso, variable de la jornada deberán realizarse, en todo caso, dentro de la franja horaria y días de trabajo establecidos en el contrato.

c) Corresponderá a la empresa determinar la realización o no de la parte variable de la jornada en función de sus necesidades organizativas o productivas, debiendo realizarse inmediatamente antes o después de la parte fija de la jornada.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de la parte variable de la jornada con un preaviso mínimo de tres días.

e) La realización de la parte variable de la jornada habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 de esta Ley.

f) El trabajador percibirá su salario por la jornada efectivamente realizada. La parte variable de la jornada se retribuirá, cuando se realice, como las horas ordinarias de trabajo, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) Lo establecido en este apartado sobre el porcentaje de la parte variable de la jornada y el plazo de preaviso para su realización y sobre la duración de la franja horaria será de aplicación en defecto de regulación en los convenios colectivos, que podrán establecer reglas distintas sobre tales materias, teniendo presentes las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las necesidades de los trabajadores, tales como las orientadas al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y al desarrollo de actividades formativas.

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de trabajo indefinido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por ciento cuando el contrato de trabajo indefinido se concierte a jornada completa, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.”»

Texto que sustituye :

«Artículo 5. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

Siguiendo los objetivos señalados en el Real Decreto-ley en relación al contrato a tiempo parcial la propuesta viene presidida por el necesario equilibrio que ha de haber entre los intereses de las partes del contrato de trabajo que debe orientar la iniciativa en esta materia

Se ha constatado el fracaso de la regulación actual del contrato a tiempo parcial en materia de flexibilidad: El sistema de las horas complementarias no se utiliza por las empresas ni por los trabajadores, quizá debido a la complejidad del sistema.

Se trata de aportar elementos que, desde el necesario equilibrio que debe existir entre los intereses de las partes del contrato de trabajo, ofrezca flexibilidad a los empresarios, seguridad a los trabajadores y además unas bases organizativas asentadas sobre la sencillez y la supresión de cargas administrativas (sin pactos adicionales de horas complementarias, el contenido de la regulación se limita al mínimo necesario para la seguridad jurídica, el periodo de preaviso se reduce considerablemente y se limita a la realización de la parte variable de la jornada, etc.).

La propuesta se completa con una llamada a la negociación colectiva para que module en los términos requeridos en cada ámbito de negociación diversos aspectos de la regulación legal, como son el porcentaje de la parte variable de la jornada y el plazo de preaviso para su realización y sobre la duración de la franja

horaria, lo que sin duda contribuirá al ajuste y perfeccionamiento de los mecanismos de flexibilidad de la misma.

En definitiva, a las empresas se les otorga la flexibilidad que realmente necesitan, lo que no equivale a dejar a su arbitrio la fijación de los elementos clave que definen la prestación laboral del trabajador (la jornada y el horario).

ENMIENDA NÚM. 307

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. **Asimismo, el trabajo a distancia tendrá carácter voluntario y reversible tanto para el trabajador como para la empresa.**

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. **En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.**

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”»

Texto que sustituye:

«Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de una novedad legislativa positiva. Sin embargo, es necesario un cambio en su regulación con el fin de introducir el requisito de voluntariedad y el de reversibilidad a solicitud del trabajador. Asimismo es necesario ajustar la redacción respecto a los derechos económicos de los trabajadores a distancia garantizando el derecho a una retribución equivalente a los que trabajan de forma presencial en el centro de trabajo y a ser informados de las vacantes en puestos presenciales existentes.

ENMIENDA NÚM. 308

FIRMANTE:
**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 7

De supresión.

Texto que se propone:

«Se propone la **supresión del artículo 7 por completo:**

~~“Artículo 7.—Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos:~~

~~1.—Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.~~

~~En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).~~

~~2.—Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan~~

menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

3. — ~~En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.~~

4. — ~~Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.»~~

JUSTIFICACIÓN

La regulación de un contrato único indefinido, en el que se insertan los periodos de prácticas y formación, hace innecesario el establecimiento de estas bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución. En general para favorecer la contratación indefinida, las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se han mostrado escasamente útiles. De ahí que sea mejor no seguir utilizando este instrumento con el objeto de favorecer la contratación indefinida y redirigir esos fondos para programas destinados a los jóvenes con dificultades para insertarse en el mercado laboral por su escasa formación.

ENMIENDA NÚM. 309

FIRMANTE:
**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 9

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 9. Tiempo de trabajo.

Los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

2. Mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, el empresario podrá **fijar la distribución irregular de la jornada en un porcentaje máximo del diez por ciento anual**. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de la parte irregular de la jornada con un preaviso mínimo de cinco días, debiendo ser compensado en los seis meses anteriores o posteriores a la realización de dichas horas. A tal efecto, el empresario registrará los débitos y créditos de horas y sus compensaciones, entregando copia mensual de los saldos al trabajador, junto con el recibo de salarios.

Salvo pacto en contrario, el abono del salario correspondiente a la parte irregular de la jornada se efectuará en el periodo de su realización.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo lo previsto en el apartado 2 sobre distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

Texto que se sustituye:

«Artículo 9. Tiempo de trabajo.

El apartado 2 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.»

JUSTIFICACIÓN

Dar más flexibilidad a la empresa y clarificar las condiciones y términos para esa distribución irregular, con el fin de evitar conflictos derivados de una regula-

ción imprecisa. De esta forma además se podrá favorecer una ordenación de la jornada de trabajo en los contratos a tiempo parcial que haga innecesaria la regulación de horas extraordinarias, de muy difícil control y que además dan incentivos para una mala organización empresarial que va a salto de mata, al revés de las previsiones de este artículo que facilitan la necesaria flexibilidad de la empresa, pero por otra parte obligan a las empresas a planificar con una cierta antelación la jornada de trabajo de sus trabajadores atendiendo a los ciclos temporales de la demanda de sus productos y servicios.

ENMIENDA NÚM. 310

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 10

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 10. Movilidad funcional.

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, además, para la encomienda de funciones inferiores al grupo, deberá concurrir una necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva y que el cambio se efectúe sin perjuicio de la formación y promoción profesional del trabajador. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de

personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.”»

Texto que se sustituye:

«Artículo 10. Movilidad funcional.

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.”»

JUSTIFICACIÓN

En el artículo 22 se elimina la clasificación de los trabajadores por medio de categorías profesionales, restringiéndose el sistema de clasificación profesional a los grupos profesionales. La movilidad funcional que excede del grupo profesional debe fundamentarse en causas técnicas u organizativas. Además, la legislación exigía que, en el caso de encomienda de funciones inferiores, debía concurrir una «necesidad perentoria o imprevisible» de la actividad productiva y que el cambio se debía efectuar «sin perjuicio de la formación y promoción profesional del trabajador». Estas dos últimas referencias han desaparecido, por lo que ha de entenderse que el empresario por causas organizativas aun previsibles puede destinar a un trabajador a la encomienda de funciones inferiores, lo que choca con la apuesta por la formación de los trabajadores que el propio RD-Ley se supone pretende fomentar. De ahí que se proponga la modificación del artículo para dar mayores garantías a los trabajadores y evitar que se vea afectada su formación por la asignación indebida de funciones de naturaleza inferior.

ENMIENDA NÚM. 311

FIRMANTE:
**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 11. Apartado dos

De modificación.

Texto que se propone:

«Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince **días ni inferior a 10**, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.»»

Texto que se sustituye:

«Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica y de seguridad jurídica al no definir el plazo mínimo de periodo de consultas pudiendo dejarlo en un mero cumplimiento formal sin plasmar el objetivo del periodo de consultas.

ENMIENDA NÚM. 312

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 12, apartado uno

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán **razones bastantes las que afecten de manera directa y sustancial** a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. **La concurrencia de estas razones deberá referirse al ámbito de la unidad productiva afectada por las modificaciones.**

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) jornada de trabajo.
- b) horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) régimen de trabajo a turnos.
- d) sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) sistema de trabajo y rendimiento.
- f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

Las modificaciones sustanciales que afecten a la cuantía salarial sólo se podrán acordar por el empresario, previa justificación de que se han adoptado previamente otras medidas organizativas o productivas, salvo que existan causas extraordinarias y urgentes, debidamente justificadas, para garantizar la viabilidad de la empresa o de la unidad productiva afectada por las modificaciones.

La reducción del salario sin modificación proporcional de la jornada deberá establecerse de manera proporcional a todo el personal de la unidad productiva afectada por las razones que justifiquen la modificación sustancial, siendo nulo en caso contrario.

La verificación del cumplimiento de este requisito podrá hacerse mediante una justificación documental a los trabajadores afectados.

Cuando la decisión empresarial tenga naturaleza colectiva, la reducción del salario conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo o departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores a los que se les reduce el salario, hasta que se inicie un proceso de recuperación salarial.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- d) Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

La notificación empresarial deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, **que no podrá exceder de tres años, salvo que transcurrido ese periodo se justifique debidamente que persisten las causas, y que, en todo caso, deberá ser la estrictamente necesaria para superar la situación alegada, en caso contrario**, dichas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Cuando la modificación afecte a la cuantía salarial, **la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce meses.**

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de **un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días ni inferior a 10**, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los

miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

La notificación empresarial deberá determinar **con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de 3 años, salvo que transcurrido ese periodo se justifique debidamente que persisten las causas, y**

que, en todo caso, deberá ser la estrictamente necesaria para superar la situación alegada. En caso contrario, dichas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.”»

Texto que se sustituye:

«Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución

de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

ENMIENDA NÚM. 313

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.”»

JUSTIFICACIÓN

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo es un derecho extraordinario del empresario que debe emplearse de forma justificada y razonable. Con la redacción del proyecto de Ley, la empresa puede unilateralmente modificar las jornadas, cambiar horarios y funciones y bajar el sueldo (individual y colectivamente) de sus trabajadores, por cualquier causa relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. La falta de definición de estas causas, la no exigencia de proporcionalidad de la medida adoptada en relación con los objetivos a conseguir (entre los que debe estar el mantenimiento del empleo) y la falta de exigencia de la adopción de medidas previas a la rebaja de salarios, para entender está justificada, salvo en situaciones extraordinarias o urgentes, hace que este precepto favorezca excesivamente y sin justificación el poder de modificación contractual unilateral del empresario.

Por otra parte, las modificaciones de las condiciones realizadas tienen carácter permanente, lo que significa que aun cuando la empresa supere esta situación de crisis, los trabajadores no recuperarán los derechos perdidos ni las condiciones anteriores.

La flexibilidad es aceptable y necesaria pero debe estar fundada en principios de proporcionalidad y seguridad frente a abusos. Por ello, se propone esta enmienda en la que se establecen criterios de proporcionalidad así como medidas que eviten que la primera decisión que se adopte sea la más fácil: la reducción salarial. Además, se propone en ella que, cuando se haga una reducción salarial, esta afecte a todos los trabajadores de la empresa incluidos los directivos. Los cuales tampoco podrán cobrar sus bonos, en caso de una rebaja colectiva de salarios, mientras no mejoren las condiciones de la empresa en beneficio de todos.

Por otra parte, estas medidas no deben tener carácter de permanencia, ya que responden a la necesidad de superar una situación de crisis, de ahí que en la enmienda se establezca también la previsión de un plazo temporal de tres años que se puede ampliar si se justifica debidamente que la situación que motivó la adopción de las modificaciones sustanciales persiste.

Al artículo 12, apartado dos

De sustitución.

Texto que se propone:

«Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”»

Texto que se sustituye:

«Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone este cambio porque la modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe ser nula siempre que se afecte la dignidad del trabajador y ello aun cuando el empresario haya respetado el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 314

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 13

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración **no superior a quince días ni inferior a 10.**

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con el resto del grupo del que pueda formar parte, se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas de al menos el 10 por ciento. Se entiende que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los tres precedentes. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados fehacientemente.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; son causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de ellas se deduce la razonabilidad de la decisión para contribuir a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores, **la existencia de la causa y la proporcionalidad de las medidas a adoptar**, y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser

evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando se declare injustificada se repondrá al trabajador en las condiciones anteriores debiendo reponerse salarios y las prestaciones recibidas.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesio-

nal de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

5. En los supuestos de los apartados 1 y 2, cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley, la suspensión o reducción de la jornada conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo, departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que se vuelva a la situación previa.»»

Texto que se sustituye:

«Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestacio-

nes por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»»

JUSTIFICACIÓN

En el artículo enmendado no se definen las causas ni la necesaria proporcionalidad de las medidas adoptadas. Por ello se propone esta mejora técnica, que dará más garantías a los trabajadores y seguridad jurídica a las empresas, mediante la definición de la causa económica y las demás causas.

Por otra parte se propone que cuando estas medidas afecten a un número significativo de trabajadores los directivos de la empresa vean anulados sus bonos o gratificaciones similares hasta que la empresa vuelva a la situación previa o se inicie la recuperación.

ENMIENDA NÚM. 315**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 14. Apartado uno

De modificación

Texto que se propone:

«Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, pero en este caso con **una duración mínima de 15 días y máxima de 30**, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con el resto del grupo del que pueda formar parte, se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas de al menos el 15 por ciento. Se entiende que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los tres precedentes. A estos efectos, la empresa ten-

drá que acreditar los resultados alegados fehacientemente.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. **A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de ellas se deduce la razonabilidad de la decisión para contribuir a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado.**

De igual forma y en las mismas circunstancias, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán modificar sustancialmente condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, regulados en este título III, y que afecten a alguna de las materias citadas en el artículo 41.1.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de modificación sustancial deberá determinar con precisión, en su caso, las condiciones aplicables en sustitución de las previstas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, así como el régimen a seguir si desaparecen las causas en atención a las cuales se acordó la modificación sustancial. Ésta no podrá superar el periodo de vigencia del convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de some-

ter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Esta decisión conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo, departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que la situación de la empresa y los trabajadores mejore.”»

Texto que se sustituye:

«Artículo 14. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

JUSTIFICACIÓN

Hasta la fecha no se permitía que una empresa pudiera inaplicar lo dispuesto en un convenio sin el acuerdo con los representantes de los trabajadores. A estos efectos la legislación había variado durante 2010-2011 de manera tal que las partes debían contemplar procedimientos para solucionar sus discrepancias y evitar situaciones de bloqueo. En este tema, la reforma da un paso más reconduciendo a las partes a un procedimiento de arbitraje (que es, en definitiva, la vía que abre el procedimiento de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos). Pues bien, en este tema el problema es nuevamente la definición de las causas por las que se permite inaplicar los convenios. En este caso, se contempla que la empresa pueda inaplicar lo dispuesto en un convenio colectivo (tanto de empresa como de sector), cosa que podrá hacer, desde ahora, «siempre que tenga una disminución de sus ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos».

Hay que tener en cuenta que el convenio colectivo tiene constitucionalmente «fuerza vinculante» (artículo 37.2 Constitución) y que la Ley Orgánica de Libertad Sindical contempla en su artículo 2 el derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa lo que comprenderá, «en todo caso, el derecho a la negociación colectiva». Asimismo los sindicatos tienen derecho a ejercer esta actividad sin injerencias abusivas de los poderes públicos. Todos estos preceptos que podrían quedar ahora en cuestión, con la redacción del Proyecto de Ley, ya que no están modulada su limitación por la existencia de causas que la justifique. Por ello, proponemos un conjunto de modificaciones que aquilatan mejor la causa económica que permite adoptar las medidas y que dan más garantías para evitar inseguridad jurídica que puede crear la indefinición de las causas y sus objetivos.

ENMIENDA NÚM. 316

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 14. Apartado dos

De supresión.

Texto que se propone:

~~Dos.—El artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:~~

~~«1.—Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.»~~

Texto que sustituye:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.»

JUSTIFICACIÓN

Para adaptar el texto legal a la enmienda hecha al apartado tres del artículo 14, ya que en ella se incluye el apartado uno del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores con modificaciones sobre el texto del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 317

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 14. Apartado tres

De modificación.

Texto que se propone:

«Tres. El artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y **salvo lo previsto en los apartados siguientes.**

2. **La regulación de las condiciones establecidas en un convenio sectorial estatal tiene prioridad aplicativa sobre el resto de convenios,** excepto el convenio de empresa que tiene prioridad en su aplicación respecto de cualquier otro en las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- d) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- e) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- f) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- g) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- h) Funciones.
- i) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado, **salvo los convenios sectoriales de carácter estatal respecto de la duración de jornada y fijación de salario base.**

3. **Sin perjuicio de lo establecido en el número 2 de este artículo la regulación de las condiciones establecidas en un convenio sectorial estatal tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial autonómico o de ámbito inferior.”»**

Texto que sustituye:

«Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.”»

JUSTIFICACIÓN

La reforma establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre cualquier otro convenio, entre otras, en materia salarial. Tal rotundidad, además de condicionar la articulación de la negociación colectiva, puede generar una bajada de salarios así como prácticas de competencia desleal vía salarial. En este sentido, debe tenerse en cuenta, además, que anula la posibilidad de que, en épocas de crisis, se utilice también la negociación al más alto nivel como instrumento de moderación salarial (como ha sucedido tradicionalmente y, sin ir más lejos, en el último Acuerdo entre los interlocutores sociales, ratificado el pasado 25 de enero).

Por otra parte, se pretende con la enmienda que los convenios estatales tengan prioridad aplicativa en todo caso sobre los autonómicos, algo esencial para garantizar la unidad de mercado y la movilidad de los trabajadores por todo el territorio nacional.

ENMIENDA NÚM. 318**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 14. Apartado nuevo (seis bis)

De modificación.

Texto que se propone:

«Seis.bis. El artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, que cuenten con un mínimo del 5 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o con-

federadas a los mismos, que cuenten con un mínimo del 5 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 20 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas que den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas que den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores.

4. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.”»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación del artículo 87 tiene varios objetivos:

1) Garantizar que los sindicatos más representativos cuando negocien un convenio sectorial al menos cuenten con un 5 por ciento de representación en ese sector, si es un sector en el que existen órganos de representación de los trabajadores. Una medida que favorece que la comisión negociadora la formen organizaciones sindicales que estén mínimamente represen-

tadas en por elección de los trabajadores que lo conforman.

2) Garantizar que las organizaciones empresariales son realmente representativas a la hora de negociar un convenio aumentando el número de trabajadores a los que dan ocupación.

3) Cada organización sindical y empresaria tendrá la representación que ostente en cada ámbito, sin que la condición de más representativo en el ámbito autonómico permita negociar un convenio de ámbito estatal.

JUSTIFICACIÓN

Dotar de más legitimación a las organizaciones empresariales atendiendo al número de trabajadores que empleen.

ENMIENDA NÚM. 319

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 14. Apartado nuevo (seis ter)

De modificación.

Texto que se propone:

«Seis.Ter. Disposición adicional sexta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Disposición adicional sexta. Representación institucional de los empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas y den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de los empresarios y al 15 por ciento de los trabajadores en el ámbito autonómico. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.”»

JUSTIFICACIÓN

Adecuar la disposición a las modificaciones propuestas del artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 320

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 15.1

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal, de acuerdo a la proporción en la que se haya reducido la jornada de trabajo con un máximo de un 50%. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.»

Texto que se sustituye:

«Artículo 15. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos

colectivas tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.»

JUSTIFICACIÓN

Adequar la bonificación a la reducción real de jornada cuando esta es inferior al 50 por ciento.

«Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

No se podrán seguir encadenando contratos ya que se suprime la contratación temporal.

ENMIENDA NÚM. 321

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 17

De supresión.

Texto que se propone:

«Artículo 17. —Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

Texto que se sustituye:

«Artículo 17. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

ENMIENDA NÚM. 322

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado nuevo

De adición.

Texto que se propone:

«Dos bis. Se suprime la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime este apartado del Estatuto de los Trabajadores, ya que se han suprimido los contratos temporales.

ENMIENDA NÚM. 323

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado tres

De modificación.

Texto que se propone:

«Tres. **El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:**

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas **apremiantes** de la empresa económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas apremiantes de carácter externo cuando de los resultados de la empresa individualmente considerada, sin tener en cuenta la posible consolidación con el resto del grupo del que pueda formar parte, se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas de al menos el 15 por ciento. Se entiende que la disminución es persistente si se produce durante cuatro trimestres consecutivos en la cuantía indicada por comparación con los cuatro precedentes. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados fehacientemente.

Se entiende que concurren causas técnicas apremiantes de carácter interno cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas apremiantes de carácter interno cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. **A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de ellas se deduce la razonabilidad de la decisión suspensiva para contribuir a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado. La concurrencia de alguna de estas causas citadas en este párrafo deberá referirse al ámbito de la unidad productiva afectada por la medida.**

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. **En las empresas de menos de 50 trabajadores, deberán celebrarse, al menos, 2 reuniones, separadas por un intervalo no superior a 14 días. En empresas de 50 o más trabajadores, se celebrarán 2 reuniones separadas por un intervalo no superior a:**

- 14 días, para menos de 100 despidos,
- 21 días, entre 100 y 250 despidos,
- 28 días, para 250 o más despidos.

Estos plazos pueden ser mejorados por convenio colectivo.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán todas las informaciones útiles sobre el proyecto de despido colectivo y, en todo caso, los siguientes extremos:

- a) **La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1 y su proporcionalidad.**
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Razonabilidad de la decisión, justificación de forma motivada que el trabajador no puede ser reubicado en otro puesto de la empresa.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, debiendo informar, asimismo, a los representantes de los trabajadores, en las empresas de menos de 50 trabajadores, sobre las medidas que pretende adoptar para evitar los despidos, reducir su número o facilitar la recolocación de los afectados; y en las empresas de 50 o más trabajadores, sobre el plan de recolocación.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores así como la existencia de la causa y la proporcionalidad de las medidas a adoptar así como sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por 1) la efectividad del periodo de consultas; 2) la presentación de las medidas para evitar los despidos, reducir su número o facilitar la recolocación de los afectados o, en su caso, del plan de recolocación; 3) la existencia de la causa y la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas a adoptar

Si la autoridad laboral comprueba irregularidades en cualquiera de los extremos del párrafo anterior, lo comunicará al empresario con las observaciones oportunas, quien deberá responder obligatoriamente en el plazo de 30 días, paralizándose el procedimiento de despido hasta la recepción

por parte de la autoridad laboral de la respuesta empresarial.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido:

- 30 días en caso de menos de 100 despidos,
- 45 días entre 100 y 250 despidos,
- 60 días, para más de 250 despidos

En la notificación se enunciarán los motivos económicos invocados por el empresario, los criterios utilizados para designar a los trabajadores afectados por el despido, así como la prioridad de reingreso para un puesto disponible compatible con su categoría durante un año desde la extinción de su contrato de trabajo si así lo solicita durante este periodo.

En este caso, el empleador informará al trabajador de todo puesto de trabajo disponible y compatible, sin perjuicio de informar a los representantes del personal de los puestos disponibles y publicar la lista de estos puestos.

El incumplimiento de la obligación de información de vacantes y de reingreso por parte del empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La

interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación interno desarrollado por la empresa o externo a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6

meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

12. En todo caso, la realización de despidos colectivos conllevará la anulación de los bonos o gratificaciones de similar naturaleza de los directivos de la empresa, del centro de trabajo, departamento o sección en la que presten sus servicios los trabajadores afectados, hasta que la situación de la empresa mejore e inicie una recuperación de empleo.»

Texto que se sustituye:

«Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organiza-

tivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refieren el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obliga-

ción de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”»

JUSTIFICACIÓN

Se definen mejor las causas económicas y se establece un procedimiento más garantista para el trabajador y con mayor seguridad jurídica.

ENMIENDA NÚM. 324

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al artículo 18. Apartado cinco

De modificación.

Texto que se propone:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que **alcancen el 25 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 30 por ciento** en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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 4 días consecutivos**, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

En todo caso, no computarán las bajas justificadas inferiores a 4 días que vengan derivadas de una enfermedad crónica o grave o derivadas del tratamiento de las mismas. A estos efectos se considerarán, al menos, como enfermedades graves las establecidas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio.”»

Texto que se sustituye:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún 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 periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”»

JUSTIFICACIÓN

La reforma con el objetivo de combatir con el absentismo injustificado que ocasionan a la empresa un perjuicio económico y organizativo, desvincula el comportamiento individual del trabajador de la situación de absentismo general de la empresa lo que es un acierto. Pero, para evitar su aplicación a quienes simplemente tienen una baja médica por enfermedad común o accidente laboral, se acilata el plazo a la bajas de menos de siete días que es donde mayor nivel de absentismo hay y se exige reiteración para tener en cuenta el historial del trabajador.

ENMIENDA NÚM. 325

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado cinco bis (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

«Cinco.bis. Se introduce una nueva letra f) en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que con la redacción siguiente:

“f) Cuando en el contrato de trabajo, celebrado por escrito, se haya indicado expresamente que el trabajo a realizar por el trabajador contratado consistirá en la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En ningún caso esos trabajos podrán incluir la cobertura de contrata o subcontratas de obras y servicios asumidas por el empresario por encargo de un tercero ni la explotación de concesiones administrativas.

Estos trabajos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, no podrá alegarse como causa objetiva para extinguir la relación laboral la realización de la obra o servicio.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que tengan la naturaleza definida en el párrafo inicial y que puedan dar lugar a una extinción de la relación laboral conforme a este apartado.

Aquellos contratos en los que se indique expresamente que el trabajo a realizar es una obra o servicio de los definidos en este precepto sin serlo se entenderán celebrados en fraude de ley, de forma que el empresario no podrá alegar esta causa para la extinción de la relación laboral.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos en los que figure esta causa.

A los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, en contratos que hubieran especificado lo dispuesto en el párrafo primero, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, no se les podrá extinguir su relación laboral por lo dispuesto en este apartado.

A los despidos fundamentados en lo dispuesto en este apartado no les será de aplicación lo previsto en el artículo 51, aunque se superen los umbrales allí indicados.”»

JUSTIFICACIÓN

En este apartado se regula la posibilidad de que, en aquellos trabajos ligados a la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea incierta, se pueda extinguir la relación laboral por causas objetivas, al finalizar la obra o servicio determinados. Es una medida fácilmente contrastable y que permite a pesar de la supresión de la contratación temporal que en los casos en los que se finalice esa obra o servicio, perfectamente definido desde el inicio la relación laboral se pueda extinguir precedentemente.

ENMIENDA NÚM. 326

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado cinco.ter (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

«Cinco.ter. La letra b) del apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

“b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, una indemnización equivalente a 12 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en 2 días por año de servicio hasta el límite de 24 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se preste en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 12 mensualidades referido anteriormente.”»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación ayuda a completar la regulación del contrato de trabajo único indefinido que traza un camino continuo para los nuevos trabajadores desde la entrada en el mercado de trabajo, iniciándose con una menor indemnización en el despido por causas objetivas ligadas a la finalización de una obra o servicio o económicas lo que por una parte hace disminuir la actual brecha entre los trabajadores con contratos temporales y los indefinidos, mejorando la actual indemnización por despido a la mayoría de los trabajadores que son contratados (el 93% de los contratos que se han venido celebrando hasta ahora son temporales) al pasar de 9 días a 14 para el primer año, pero con un crecimiento en 2 días por año hasta un máximo de 20, ya que sólo hay indefinidos, pero por otra sin que ellos suponga una carga en la indemnización para los empresarios mucho mayor, lo que en esta situación de grave crisis económica es necesario.

ENMIENDA NÚM. 327

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado cinco.quater (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

«Cinco.quater. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“c) Concesión de un plazo de preaviso de 4 meses para los trabajadores con más 4 años antigüedad en la empresa, 2 meses para los que tengan una antigüedad de entre 1 año y 4 años y 1 mes para el resto, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

En el supuesto del apartado f) del artículo 52 el periodo de preaviso será, en todo caso, de un mes.”»

JUSTIFICACIÓN

Con esta modificación del plazo de preaviso se busca dotar de mayores garantías al trabajador, para que pueda, conociendo con suficiente antelación que va a ser despedido por causas objetivas, buscar un empleo en otra empresa. Es una medida, por tanto, dirigida a facilitar la movilidad laboral sin necesidad de tener que sufrir un periodo intermedio de desempleo.

Los plazos de preaviso se han modulado atendiendo a la antigüedad del trabajador en la empresa para hacerlo congruente con la mayor vinculación que con la empresa implica haber trabajado para ella más tiempo, lo que implica una mayor inversión en capital humano específico, que puede dificultar la readaptación a nuevos puestos de trabajo.

ENMIENDA NÚM. 328

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado siete

De modificación.

Texto que se propone:

«El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta de la siguiente forma:

“Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización

equivalente a 22 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en 2 días por año de servicio hasta un límite de 34 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se presente en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 24 mensualidades referido anteriormente.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”»

Texto que se sustituye:

«Siete. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

Con esta modificación se completa la regulación del contrato de trabajo único indefinido que traza un camino continuo para los nuevos trabajadores desde la entrada en el mercado de trabajo, iniciándose con una menor indemnización hasta convertirse paulatinamente en indefinidos con una alta indemnización, sin saltos bruscos que incrementen el coste para el empresario y le lleve a replantearse la continuidad de la relación contractual. Esto beneficiará especialmente a los jóvenes, a las mujeres y a los inmigrantes, por constituir una parte mayor de los trabajadores actualmente temporales y parados. Les permitirá salir de la trampa de precariedad, subempleo, menores salarios, menores indemnizaciones y menores prestaciones en la que muchos de ellos han caído. La duración de los contratos aumentará. El número de accidentes laborales disminuirá. Las decisiones de emancipación, natalidad dejarán de ser obligatoriamente pospuestas entre los jóvenes. Se corregirá una grave injusticia intergeneracional, que se sumaría a la de la deuda pública o el medioambiente que legaremos a nuestros jóvenes.

El coste para los empresarios del nuevo esquema no sería muy distinto del actual. Por un lado, los empresarios se beneficiarán de una relación más estable y duradera con el trabajador, lo que permitirá formarle y disponer de trabajadores de mayor calidad y más productivos. En la actualidad existe una enorme rotación de la mano de obra: en 2008 se firmaron 2'7 millones de contratos de menos de 7 días y 5 millones de menos de 30 días. Por otro lado, no habría contratos que pasasen bruscamente a tener una indemnización de 33 al convertirse en indefinidos. Aquí hay que poner datos actuales.

Desde el punto de vista del trabajador, tiene sentido que la indemnización por despido sea creciente, pues ha de compensarle por la inversión en capital humano específico (por la adquisición de conocimientos que sólo le valdrán en ese puesto de trabajo) que aumenta con el paso del tiempo.

ENMIENDA NÚM. 329

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado ocho

De modificación.

Texto que se propone:

«Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. **Solo** en caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.”»

Texto que se sustituye:

«Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 330

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 18. Apartado nueve

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.”»

Texto que se sustituye:

«Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.”»

JUSTIFICACIÓN

No hay ninguna razón que justifique que los representantes de los trabajadores tendrán derecho siempre, frente a lo que sucede con el resto de los trabajadores, a cobrar los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 331

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 19

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone **suprimir el artículo 19 por completo:**

«Artículo 19.— Fondo de Garantía Salarial:

El apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“8.— En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.”»

Texto que se sustituye:

«Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial

El apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

Aunque con la reforma se ha limitado a empresas de menos de 25 trabajadores el resarcimiento del FOGASA al empresario de una parte de la indemnización que corresponda al trabajador, siguen siendo aplicables las razones siguientes: el FOGASA se nutre de parte de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por tanto, entre todos los empresarios financiarán, subvencionarán, primarán a los que más despidan. **De esta forma con el dinero público, aportado por los empresarios y trabajadores, se estaría subvencionando el despido.** Con el consiguiente aumento del gasto público en el contexto actual.

ENMIENDA NÚM. 332

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

Al artículo 25.bis (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

«Uno. El apartado quinto del artículo 84 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, tendrá la redacción siguiente:

“5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

Por ese mismo tramite se llevará a efecto a instancias del trabajador la ejecución del acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que en un contrato de trabajo indefinido se ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley.”

Dos. Se añade un nuevo artículo 247.bis a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, que tendrá la redacción siguiente:

“Sección 3.^a Normas sobre ejecuciones de las actas de la Inspección de Trabajo ejecutivas.

Artículo 247.bis. Ejecución de actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

El acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley, que tiene naturaleza ejecutiva podrá ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta Ley con las especialidades siguientes:

- 1) Deberá instarse su ejecución por el trabajador en el plazo máximo de dos meses desde que le fue notificada.
- 2) En el incidente de ejecución el empresario podrá impugnar el acta y el juez podrá en el auto que resuelva el incidente anularla.
- 3) En el supuesto de que no sea impugnada el acta o que sea desestimada la impugnación, se aplicarán las reglas previstas para la ejecución del despido improcedente, si bien el trabajador, en el caso de que el empresario opte por la no readmisión, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la readmisión, además de a su alta en la Seguridad Social.”»

JUSTIFICACIÓN

Con esta reforma de la Ley de la Jurisdicción Social se trata de Regular el instrumento procesal adecuado para ejecutar el acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley.

Se prevé una vía rápida para el trabajador, que al tiempo no resta garantías al empresario, quien en el incidente de ejecución podrá cuestionar la validez del acta.

ENMIENDA NÚM. 333

FIRMANTE:
**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

Al capítulo nuevo

De adición.

Texto que se propone:

«Capítulo VI

Medidas para la mejora de la protección de desempleo

Artículo 26. La renta activa de inserción.

El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. Se modifica el artículo 204, que queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 204. Niveles de protección.

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial que incluye la renta activa de inserción, todos de carácter público y obligatorio.
2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada.
3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 215.
4. La renta activa de inserción es una ayuda específica de naturaleza asistencial dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo a los que se refiere el artículo 219 bis.”

Dos. Se añade un tercer punto al apartado primero del artículo 206, con la redacción siguiente:

“3. En la renta activa de inserción.

- a) Una renta en la cuantía que esta Ley establezca.
- b) Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

c) La cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción de la ayuda en los supuestos que reglamentariamente se establezcan.”

Tres. Se introduce un nuevo Capítulo III bis en el Título III de la Ley General de Seguridad Social para regular la renta activa de inserción como uno de los niveles de protección de desempleo, con la redacción siguiente:

“Capítulo III bis

La renta activa de inserción

Artículo 219 bis. Beneficiarios y requisitos.

Podrán ser beneficiarios de la renta activa de inserción:

1. Las personas desempleadas que no hayan cumplido la edad legal de jubilación que, a la fecha de su solicitud, reúnan los requisitos recogidos en las letras a) o b) siguientes:

a) Haber extinguido por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo de duración del programa, y no tengan derecho al subsidio por desempleo, siempre que carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene padres y/o cónyuges, y/o hijos menores de 26 años, o mayores con discapacidad o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Haber extinguido por agotamiento, incluidas las prórrogas, los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, dentro del periodo de duración del programa, siempre que reúnan los requisitos de carencia de rentas establecidos anteriormente.

2. En ambos casos, las personas desempleadas a que se refiere el apartado anterior deberán estar inscritas como demandantes de empleo, suscribir el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231.2 de la

Ley General de la Seguridad Social y comprometerse a realizar las distintas actuaciones que se determinen por el Servicio Público de Empleo correspondiente en el itinerario activo de inserción laboral en que participen.

3. Los requisitos de carencia de rentas individuales y, en su caso, de rentas familiares deberán concurrir en el momento del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, así como en el momento de la solicitud y durante la percepción de la prestación por desempleo extraordinaria, no siendo aplicable la salvedad incluida en el segundo párrafo del artículo 215.3.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. No podrán beneficiarse del programa los trabajadores que agoten el subsidio por desempleo para mayores de 52 años establecido en el artículo 215.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos discontinuos que, mientras mantengan dicha condición, agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante los periodos de inactividad productiva y los trabajadores que agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo.

5. El Gobierno podrá extender esta ayuda a otros colectivos de desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorables de su inserción laboral.

Artículo 219.ter. Obligaciones de los preceptores.

1. Los trabajadores comprendidos en el apartado primero del artículo anterior, para su incorporación y mantenimiento en el programa, deberán cumplir las obligaciones que implican el compromiso de actividad que suscriban y aquellas que se deriven del mismo, así como las previstas en el artículo 231.1 de esta Ley.

2. Los trabajadores a los que se extienda esta ayuda, conforme a lo previsto en el apartado quinto del artículo anterior, deberán suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231.2 de esta Ley y reunir los demás requisitos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 219.quater. Duración de la renta activa de inserción

1. La duración máxima de la percepción de la renta será de 11 meses

2. La renta activa de inserción se mantendrá hasta agotar su duración mientras el trabajador continúe en el programa.

Artículo 219.quinques. Cuantía de la renta y cotización a la Seguridad Social.

La cuantía de la renta será igual al 80% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Reglamentariamente se establecerán los supuestos en los que procede la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.

Artículo 219.sexies. Dinámica del derecho.

1. En el supuesto regulado en el apartado primero del artículo 219.bis:

a. la solicitud deberá presentarse dentro de los 60 días siguientes al agotamiento de la prestación de nivel contributivo o el subsidio por desempleo, en el modelo oficial que se establezca, que incluirá la suscripción expresa del compromiso de actividad y de participar en un itinerario de inserción y se presentará en el Servicio Público de Empleo competente de la gestión del itinerario. Transcurrido dicho plazo se denegará la renta activa de inserción.

b. Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 2 tendrán derecho a la prestación por desempleo extraordinaria regulada en el presente Real Decreto-ley a partir del día siguiente a aquel en que se solicite.

c. Serán de aplicación a la prestación por desempleo extraordinaria las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212, 213 y 219.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. En el supuesto regulado en el apartado quinto del artículo 219.bis se estará a lo que reglamentariamente se determine.”

Cuatro. El artículo 221 queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 221. Incompatibilidades.

1. La prestación, el subsidio por desempleo o la renta activa de inserción serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

3. La prestación renta activa de inserción será incompatible con los salarios sociales, rentas mínimas o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las distintas Administraciones públicas.

4. La renta activa de inserción que se reconozca a los beneficiarios del apartado quinto del artículo 219.

bis tendrá el régimen de incompatibilidades que reglamentariamente se establezca.”

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social 1/1994, de 20 de junio.

“Disposición transitoria. Beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Quienes sean beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo a la entrada en vigor de la prestación renta activa de inserción continuaran rigiéndose por la normativa anterior, salvo en la duración del derecho que se podrá extender hasta los 11 meses previstos en el artículo 219.querter.”»

JUSTIFICACIÓN

La regulación de la renta activa de inserción, como un nivel más de protección por desempleo, permite establecer con carácter definitivo y no temporal, como un derecho subjetivo, una ayuda económica condicionada al seguimiento de medidas activas de formación y orientación para un colectivo de trabajadores que tienen especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo y que requieren de una ayuda económica, pero también de una especial actividad para conseguir su inserción laboral.

Hasta ahora la regulación estaba contenida en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre para colectivos muy específicos y en sucesivos Reales Decretos Leyes —actualmente por el artículo 2 del Real Decreto Ley 1/2011, de 11 de febrero, prorrogado durante seis meses la disposición adicional 13^a del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre— aprobados por la urgencia de la crisis económica, con carácter meramente coyuntural, para los trabajadores que hubieran terminado la prestación de desempleo o su subsidio y se hubieran quedado sin protección.

Tanto en los supuestos contemplados en unas normas como en otras, esta regulación legal y definitiva permite dotar de una mayor seguridad a aquellos trabajadores que pierdan su empleo y tenga graves dificultades para encontrar otros ya sea por sus especiales características socioformativas o por la coyuntura económica.

La consecución de un mercado más flexible de trabajo debe ir acompañada de una mayor protección de los trabajadores y de una mejora de las políticas de inserción laboral. El objetivo es conseguir un equilibrio entre seguridad y flexibilidad que permite adaptar el mercado laboral a las cambiantes condiciones que se dan en el actual sistema productivo.

ENMIENDA NÚM. 334

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional. Mejora del computo de cotizaciones de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial.

Se modifican los apartados 1.segunda. b) y 2 de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

(...) 1. Segunda. b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 2, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo (...)

(...) 1. Tercera. b) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda, pero usando para este caso como multiplicador 1.5, en lugar de 2, se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

(...) 2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en los artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

Con esta modificación se persigue hacer más atractivo el contrato a tiempo parcial para los trabajadores al aumentar el coeficiente multiplicador de 1,5 a 2 para determinar los días que se han de considerar cotizados para determinar el periodo mínimo de carencia para el acceso a las prestaciones de Seguridad Social. Esta medida también afectará a la determinación del porcentaje de la pensión de jubilación, ya que los días de cotización así computados sirven igualmente para su determinación.

ENMIENDA NÚM. 335

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional primera. Apartado uno

Texto que se propone:

«1. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

Texto que se sustituye:

«1. Las bonificaciones de cuotas previstas en este real decreto-ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. ~~Las reducciones de cuotas previstas para las contrataciones y transformaciones de los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en este real decreto ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social.»~~

JUSTIFICACIÓN

No es razonable que con las cotizaciones sociales que sirven pagar las prestaciones contributivas de Seguridad Social se financien políticas activas de empleo, como facilitar la realización de periodos de formación.

ENMIENDA NÚM. 336**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. **Los empleados cuya forma de acceso se haya efectuado mediante un proceso selectivo competitivo con varios candidatos, que haya respetado los principios de mérito y capacidad, tendrán prioridad en el mantenimiento del empleo respecto de los demás empleados.**

A efectos de las causas de estos despidos de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. **En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produjo durante todo el ejercicio presupuestario anterior y se mantiene en el corriente** y que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los

sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.»

Texto que se sustituye:

«Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.»

JUSTIFICACIÓN

Por una parte se busca adecuar la causa presupuestaria para poder despedir en el sector público a la definición que se da en la enmienda correspondiente que modifica la redacción del artículo 18.Tres del Proyecto de Ley. De tal forma, que no baste con tres trimestres de insuficiencia presupuestaria, si no que se exija al menos un ejercicio presupuestario completo anterior a aquel en el que se realicen los despidos, en el cual, por otra parte, habrá de persistir la insuficiencia presupuestaria.

Además, para evitar que sean primero despedidos aquellos laborales que han sido seleccionados por un procedimiento realmente competitivo, se dato a estos de prioridad en el mantenimiento del empleo.

También, se introduce una mejora técnica para que no haya dudas de que el sector público al que se refiere el artículo La identificación del sector público es la establecida en el artículo 3.1 incluye a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, ya que en el párrafo segundo del artículo no se cita.

ENMIENDA NÚM. 337

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional octava. Apartado siete (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

«Se añade un nuevo apartado Siete a la disposición adicional octava del Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

“Siete. Aplicación a las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales.

Lo dispuesto en el apartado dos; apartado cuatro, número dos, y apartado cinco será de aplicación a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local.”»

JUSTIFICACIÓN

La actual situación de crisis económica exige que se introduzcan criterios racionales y lógicos de ajuste en el ámbito de los contratos mercantiles y de alta dirección no sólo en el sector público estatal con el fin de conseguir la estabilidad económica, el interés general y el bien común. La necesidad de reducción del déficit público justifica que se fijen determinados límites en los contratos mercantiles y de alta dirección suscritos por las entidades integrantes del sector público, constituyendo una medida económica dirigida a contener la expansión del gasto público. Estas razones justifican que la regulación específica de los contratos mercantiles y de alta dirección sea uniforme en todo el sector público estatal, autonómico y local.

ENMIENDA NÚM. 338

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional: Rentas mínimas de inserción, salarios sociales o ayudas análogas concedidas por las Comunidades Autónomas.

El Gobierno en el plazo de dos meses presentará un Proyecto de Ley que establezca con naturaleza de normativa básica iguales requisitos en todas las Comunidades Autónomas para el reconocimiento de las rentas mínimas de inserción, salarios sociales o ayudas análogas que concedan. De la misma forma establecerá una escala con máximos y mínimos de la cuantía de estas ayudas atendiendo a al coste de la vida relativo en cada Comunidad Autónoma.»

JUSTIFICACIÓN

Existe una gran divergencia entre los requisitos de acceso y las cuantías de estas ayudas sociales según la Comunidad Autónoma en la que se viva, lo que genera graves desigualdades entre españoles. Por ello es conveniente una igualación de los requisitos para su concesión y una cierta homogeneización de las cuantías a las que da derecho la ayuda atendiendo a un requisito objetivo como es el coste de la vida en cada Comunidad Autónoma.

ENMIENDA NÚM. 339

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional nueva

De adición.

Texto que se propone:

Se propone introducir una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional. Régimen de Seguridad Social de los Parlamentarios.

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio:

Uno. Se modifica la letra j) del apartado 2 del artículo 97, que tendrá la redacción siguiente.

“j) Los miembros del Congreso de los Diputados y del Senado, los de los parlamentos autonómicos, los del Parlamento Europeo y los de las corporaciones locales y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.”

Dos. Se modifica el apartado cuarto del artículo 205, que tendrá la redacción siguiente:

“4. También estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los miembros del Congreso de los Diputados y del Senado, los de los parlamentos autonómicos, los del Parlamento Europeo y los de las corporaciones locales y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de los Sindicatos constituidos al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

Asimismo, estarán comprendidos en la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título para los trabajadores por cuenta ajena, los altos cargos de las Administraciones Públicas con dedicación exclusiva, percibiendo retribuciones y que no sean funcionarios públicos. No se aplicará lo dispuesto en este párrafo a los altos cargos de las Administraciones Públicas que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

Tres. El régimen de desempleo de los parlamentarios será incompatible con las indemnizaciones que perciban por el cese en su cargo de acuerdo a la normativa interna de cada cámara, parlamento o asamblea.”»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación pretende incluir a los parlamentarios tanto del Congreso y Senado como de los parla-

mentos autonómicos y del Parlamento Europeo en el Régimen General de la Seguridad Social para superar una situación anacrónica que ha llevado por una parte a que su protección social se haga vía convenios especiales de Seguridad Social por mandato de los reglamentos de las cámaras y a que se hayan aprobado normativas internas que establecen privilegios ya que otorgan beneficios que complementan a sus futuras pensiones y prestaciones.

Con esta modificación, que los asimila a trabajadores por cuenta ajena, como antes se hizo con los miembros de las corporaciones locales y los altos cargos, todos ellos estarán directamente incluidos en la Seguridad Social y gozarán además de protección por desempleo. De forma que no quedará ningún mínimo argumento a favor del régimen privilegiado actualmente vigente. Por lo que las cámaras podrán proceder a su derogación.

ENMIENDA NÚM. 340

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición adicional nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional. Adecuación de la jubilación parcial al contrato único indefinido.

Se modifica la letra c) del apartado 2 del artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.”»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación pretende por una parte ajustarse a la supresión del contrato de relevo en la legislación

laboral y, por otra, la utilización fraudulenta de la jubilación parcial. Por ello, se limita la reducción de la jornada a un 75 por ciento como máximo ya que la reducción vigente de hasta un 85 por ciento se ha utilizado sobre todo por las grandes corporaciones como un instrumento indirecto para realizar baratas jubilaciones anticipadas y no como un instrumento legal que sirva para facilitar una más suave transición del trabajador desde su situación de activo a la de pasivo.

ENMIENDA NÚM. 341

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición transitoria quinta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y para el cálculo de la **indemnización por los servicios posteriores aplicando la regla del artículo 56A. conforme a la redacción dada por esta Ley. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 864 días de salario**, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria Sexta de este Real Decreto-ley.

4. **La nueva regulación del artículo 53.1.b) no resultara de aplicación a los contratos de trabajo**

vigentes, cualquiera que fuera su modalidad, a la entrada en vigor de esta Ley.»

Texto que se sustituye:

«Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de este real decreto-ley.»

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta esta disposición a la redacción dada al artículo 56.1 y 53.1.b) en los que se establece un sistema de indemnizaciones crecientes.

ENMIENDA NÚM. 342

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición transitoria sexta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido improcedente, la indemnización se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este real decreto-ley.»

Texto que sustituye:

«Disposición transitoria sexta. Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley

Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, en caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente, se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición transitoria quinta de este real decreto-ley.»

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta esta disposición a la redacción dada al artículo 56.1 y 53.1.b) en los que se establece un sistema de indemnizaciones crecientes.

ENMIENDA NÚM. 343

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición transitoria octava

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa durante el periodo de formación acordado en los contratos únicos indefinidos a partir de la entrada en vigor de la Ley.

1. En el periodo de formación de los contratos únicos indefinidos suscritos desde la entrada en vigor de esta Ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros

formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos periodos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los periodos de formación de los contratos únicos indefinidos que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos periodos formativos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del periodo para la formación durante el contrato único indefinido, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.»

Texto que se sustituye:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor de este real

decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de lo dispuesto en este real decreto-ley respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad

Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación técnica a la regulación del periodo de formación como una parte del contrato único indefinido. Y supresión del apartado seis del texto legal ya que por enmiendas anteriores se mantiene que las bonificaciones de Seguridad Social de este contrato se pagan con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal

ENMIENDA NÚM. 344

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición transitoria novena

De supresión.

Texto que se propone:

~~«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje:~~

~~Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11,2.a) del Estatuto de los Trabajadores.»~~

Texto que se sustituye:

«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.»

JUSTIFICACIÓN

Aplicar el periodo de formación a aquellos jóvenes que por su edad les resulta adecuado. A partir de los 25 años es conveniente otro tipo de medidas para la inserción en el mercado laboral, ligadas a una formación más específica.

ENMIENDA NÚM. 345

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición transitoria nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.

Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

La indemnización por extinción de los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se calculará conforme a lo establecido en la DT 1.º de la Ley 35/2010 por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y conforme al art. 56.1 del ET por el tiempo de prestación de servicios posterior.»

JUSTIFICACIÓN

Establecer que a los contratos temporales ya celebrados no les será de aplicación la nueva normativa.

ENMIENDA NÚM. 346

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición final cuarta

De modificación.

«Disposición final cuarta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público.

2. La aportación económica a que se refiere el apartado anterior, será del 75% del importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produz-

ca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo del **75 por ciento** establecido sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de 50 o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

5. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

6. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

7. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.”»

Texto que se sustituye:

«Disposición final cuarta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los

importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de 50 o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las

prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores afectados en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 501 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquel en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder el despido colectivo.

c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica,

aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

8. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

9. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»»

JUSTIFICACIÓN

Los despidos colectivos deben impedir que los trabajadores afectados sean discriminados porque el despido no se realice en atención a una más eficaz gestión empresarial sino en atención exclusiva de la edad de los trabajadores afectados. Por esa razón se considera necesario establecer una «**compensación económica**» que pague la empresa y se dirija a paliar todos los costes que origina el despido a las arcas públicas, en la medida que se deriva al Estado una parte importante del coste de esta decisión empresarial.

No obstante la regulación era discriminatoria con las empresas en atención a su tamaño, difícil de aplicar y sencilla de incumplir para las empresas afectadas, razón por la que se formula una propuesta **que clarifica y simplifica los requisitos** exigidos para vincular a las empresas que realicen este tipo de despidos con trabajadores de más de 50 años y que deben realizar las aportaciones económicas, con el fin de desincentivar la salida de los trabajadores del mercado de trabajo en atención a su edad exclusivamente.

ENMIENDA NÚM. 347

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión Progreso y Democracia

A la disposición final novena. Apartado 1

De modificación.

Texto que se propone:

«1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo par-

cial motivadas por fuerza mayor se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.»

Texto que se sustituye:

«1. Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación técnica a la enmienda del contrato a tiempo parcial propuesta.

ENMIENDA NÚM. 348

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión Progreso y Democracia

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Ejecutividad de las actas de la Inspección de Trabajo.

La resolución del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será ejecutiva, además de gozar de la presunción de certeza, cuando constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, en fraude de Ley.

Esta resolución será título suficiente para iniciar un proceso judicial de ejecución por el trabajador, sin perjuicio del derecho del empresario a recurrirla ante los tribunales.»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende dotar a la Inspección de Trabajo de una mayor capacidad para luchar contra el fraude laboral e impedir que se alegue como causa de extinción del contrato de trabajo la realización de una obra o servicio cuando el trabajo no tenga esa naturaleza y se haya dispuesto por tanto en el contrato de trabajo esta causa de extinción en fraude de Ley. Es una medida mas en la lucha contra la dualidad del mercado laboral español.

ENMIENDA NÚM. 349**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Cotizaciones por desempleo en los casos previstos en el artículo 52.f del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos únicos indefinidos en los que se prevea que se podrán extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, se establece una cotización adicional de 1,4 puntos porcentuales para financiar el desempleo, a cargo del empresario, hasta que dicha causa de extinción deje de ser aplicable.»

JUSTIFICACIÓN

En estos casos se puede producir una mayor rotación entre empleo y prestación de desempleo, por lo que resulta lógico que se incrementen las cotizaciones destinadas a sufragar una posible futura prestación de desempleo de los trabajadores a los que se haya contratado con la previsión de poder extinguir el contrato por finalización de la una obra o servicio.

ENMIENDA NÚM. 350**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Falsos autónomos.

Se establece la presunción, salvo prueba en contrario, de que los trabajos de colaboración que duren más

de 6 meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena.

En caso de ausencia de definición de un proyecto específico de colaboración se consideran como contratos laborales indefinidos.

Los autónomos dependientes tendrán una cotización adicional de Seguridad Social de 1 punto.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata con esta enmienda de evitar que a través de la vía de los falsos autónomos se produzca una desprotección de trabajadores que tienen de trabajadores por cuenta ajena.

ENMIENDA NÚM. 351**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Evaluación de la renta activa de inserción.

El servicio Público de Empleo Estatal evaluará a la entrada en vigor de esta Ley los programas de renta activa de inserción, eligiendo las muestras que adecuadamente se establezcan para comprobar su nivel de eficacia atendiendo al éxito de colocaciones conseguidas por sus beneficiarios al finalizar la ayuda del programa.

De esta evaluación se dará traslado al Congreso de los Diputados.

El resultado de la evaluación será determinante para modificar y, en su caso, mejorar la regulación de la renta activa de inserción.»

JUSTIFICACIÓN

Es imprescindible la evaluación de las políticas públicas para confirmar su adecuación para el cumplimiento de los objetivos que determinaron su aplicación.

ENMIENDA NÚM. 352**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Programa de garantía juvenil y reordenación de las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social.

1. Se crea un programa de garantía juvenil dirigido a los jóvenes que en la fecha de entrada en vigor de esta Ley tengan entre 18 y 30 años y carezcan de la formación secundaria obligatoria o la formación profesional de grado medio.

Este programa, que se desarrollará por Real Decreto, garantizará que todos los jóvenes trabajen, estudien o participen en algún programa de activación transcurridos 4 meses desde la salida del centro educativo donde cursaban estudios. Si bien, para aquellos que a la entrada en vigor del programa hiciera más de cuatro meses que hubieran abandonado el centro educativo el plazo será de 8 meses desde que éste entre en vigor.

Estos programas se destinarán preferentemente al retorno a la escuela de aquellos jóvenes que tengan entre 18 y 24 años y a prácticas en empresas de los que tengan entre 25 y 30 años.

2. Se derogan de la Ley 43/2006 de Mejora del Crecimiento y el Empleo, relativas a las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para el impulso de la contratación indefinida, las siguientes disposiciones:

Apartados 1 y 6 del artículo 2, artículo 3, 4 y 10.

3. Se derogan también cuantas otras disposiciones, distintas de la anterior, salvo las fijadas en esta Ley, establezcan bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para fomentar la contratación laboral excepto las de la Ley 44/2007 relativas a las empresas de inserción.

4. La normativa derogada continuará aplicándose a los contratos celebrados con anterioridad hasta su finalización.

5. Los fondos públicos que se liberen, con la supresión de esas bonificaciones, servirán para financiar el programa de garantía juvenil.»

JUSTIFICACIÓN

Hay pruebas empíricas que acreditan que las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social tienen un escaso rendimiento para conseguir el objetivo al que

están destinadas, conseguir la creación de nuevos puestos de trabajo, y, sin embargo, suponen una importante carga para el erario público. Estas medidas además de su escasa efectividad, el empleo que se crea a su albur suele ser bastante artificial y se destruye tras su finalización. De hecho la mortandad de los contratos bonificados es mayor que en los ordinarios una vez finalizada la subvención. Por ello, proponemos su supresión y que se evalúe la posibilidad de destinar esa cuantía a una rebaja generalizada de las cotizaciones de aquellas empresas que tengan un historial de empleo estable.

ENMIENDA NÚM. 353**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia**

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Sistema Nacional de Empleo.

El gobierno en el plazo de seis meses, previa consulta con los interlocutores sociales, presentará un proyecto de Ley que regule el Sistema Nacional de Empleo y la Formación de los Trabajadores con los objetivos siguientes:

a) Garantizar un único modelo de colocación en toda España, con independencia de la competencia ejecutiva en materia laboral que pueda corresponder a las Comunidades Autónomas a las que le haya sido transferida, que supere el actual fraccionamiento y garantice la unidad del mercado laboral.

b) Reforzamiento y mejora de la eficacia y eficiencia de los Servicios Públicos de Empleo ya que sus funciones son esenciales para garantizar la equidad del sistema nacional de empleo.

c) Establecer una adecuada coordinación entre las políticas pasivas y activas de empleo, de forma que estén ambas dirigidas a conseguir una rápida y mejor inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

d) En las políticas activas de formación, mejorar la eficacia y eficiencia del dinero público, facilitando la elección de los trabajadores y de las empresas, suprimiendo la participación directa a través de la percepción de fondos públicos de las organizaciones empresariales y sindicales.

e) Perfeccionar un sistema común de tratamiento de la información del Sistema Nacional de Empleo.

f) Establecer mecanismos adecuados de supervisión, a cargo del Servicio de Empleo Estatal, del Sistema Nacional de Empleo para poder garantizar que se cumplen los objetivos citados.»

JUSTIFICACIÓN

En España, a pesar de la aprobación de la Ley de Empleo 56/2003, no existe un modelo de Colocación igual en todo el territorio, sino que se han ido creando modelos diferentes en las comunidades autónomas que tienen competencias en la materia. Lo cual supone un riesgo para la existencia de un mercado laboral común, que permita el libre desplazamiento de los trabajadores por todo el territorio español, y no es acorde con la distribución de competencias establecida en la Constitución. Con el fin de mejorar la intermediación y las recolocaciones que proporcionan los servicios públicos de empleo, se debe, pues, evitar que estén segmentados territorialmente.

Por otra parte, el modelo no ha sido completamente desarrollado y hay una ausencia de regulación a nivel estatal de la actividad de colocación, lo que deberá ser corregido. Además es preciso mejorar la coordinación entre las políticas pasivas de empleo y las activas, para lo cual la información que se maneje en el Sistema Nacional de Empleo debe ser común y facilitada a los ciudadanos de forma clara y precisa.

Todas estas políticas deben contar con recursos suficientes, ya que son prioritarias.

Finalmente, es necesario que el Estado ejerza las funciones de supervisión del Sistema para conseguir el cumplimiento de sus fines y evitar que en la ejecución de la normativa se vaya por derroteros que fragmenten lo que ha de ser un mercado único laboral.

ENMIENDA NÚM. 354

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Perfil del parado y regulación de las agencias de colocación y de las ETT.

En el plazo de seis meses el gobierno aprobará un proyecto de Ley sobre agencias de empleo privadas que

regulará a las agencias privadas de colocación y a las empresas de trabajo temporal, para adaptarse a las modificaciones de esta ley en lo que les afecta.

Esta normativa tendrá en cuenta a la hora de establecer la colaboración entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas el perfil de los parados, de forma que esa colaboración esté siempre condicionada a una participación en la intermediación laboral que permita la colocación de aquellos perfiles de desempleados que los Servicios Públicos de Empleo consideren prioritarios atendiendo a la situación del mercado laboral.

El Servicio Público de Empleo Estatal elaborará con los datos de todos los desempleados su perfil estadístico, a fin de poder orientar tanto la colaboración con las agencias de colocación, como las políticas formación.»

JUSTIFICACIÓN

Es necesaria una regulación de las Agencias de Colocación privadas y de las Empresas de Trabajo Temporal, ya que no su ausencia genera inseguridad jurídica. Además falta una regulación de la colaboración de estas agencias de empleo privadas y los Servicios de Empleo Públicos, imprescindible para evitar que estas agencias al final se apropien de rentas sin aportar valor añadido, ya que las colocaciones que realicen sean las que el propio mercado haría por sí solo. Para que esa colaboración sea eficaz es preciso que el Servicio Público de Empleo Estatal recupere la realización de una estadística con el perfil del parado.

Además se hace preciso establecer que por el Servicio.

ENMIENDA NÚM. 355

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Derogación Prácticas no laborales.

Se deroga el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Las que se hubieran celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de la esta Ley les seguirá siendo de aplicación la regulación derogada hasta su finalización.»

JUSTIFICACIÓN

Se trata de una regulación que choca con el periodo en prácticas del contrato único indefinido, que es el que debe ser potenciado ya que ayuda a una mejor formación de los trabajadores y a la empresa.

ENMIENDA NÚM. 356

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Plan de medidas contra el fraude laboral.

El Gobierno en el plazo de cuatro meses presentará en el Congreso de los Diputados un plan de medidas contra el fraude laboral de acuerdo a los siguientes objetivos:

- a) Erradicación del empleo y economía sumergida.
- b) Erradicación del fraude a la Seguridad Social: afiliaciones, altas, cotización.
- c) Lucha contra la contratación temporal fraudulenta y abusos de las empresas de trabajo temporal.
- d) Mejora de la prevención de riesgos laborales.
- e) Control del uso por los agentes sociales de los fondos públicos destinados a formación para parados y formación continua; así como del resto de fondos públicos que reciban para otras finalidades, como la prevención de riesgos laborales.
- f) Lucha contra el absentismo laboral y las bajas médicas injustificadas.
- g) Incremento del control de la percepción indebida de las prestaciones de desempleo.

Para la consecución de estos objetivos se adoptaran las medidas siguientes:

- a) Potenciación de la Inspección de Trabajo.

b) Incremento de la colaboración e interconexión plena de las bases de datos entre la Inspección de Hacienda, la de Trabajo y la policía dedicada a la prevención y erradicación del fraude.

c) Creación de una unidad policial específica con medios materiales y capacidad legal suficiente para la lucha contra el fraude económico, laboral y de Seguridad Social.

d) Incremento de las sanciones a las empresas que defrauden.

e) Establecimiento de un carnet por puntos laboral, de forma que aquellas empresas y sus responsables que pierdan el número máximo de puntos por infracciones laborales tengan asociadas sanciones o penas superiores.

f) Establecimiento de incentivos para aquellas empresas que mejor cumplan la normativa laboral y de Seguridad Social.

g) Medidas sociales que expliquen la importancia que para el funcionamiento de una sociedad tiene la erradicación del fraude económico y laboral.»

JUSTIFICACIÓN

El fraude económico, laboral y de Seguridad Social es una grave lacra que genera por una parte un importante impacto en términos de rentas no percibidas por el Estado, pero que sobre todo genera una desconfianza social en el debido cumplimiento de las normas y que por tanto da lugar a inequidad, inseguridad jurídica y prácticas poco acordes con un estado de derecho. Sin olvidar los graves perjuicios que ocasiona a trabajadores y a las empresas que cumplen a las que se les hace una competencia desleal. A parte de la pérdida de confianza e insolidaridad que puede provocar entre los ciudadanos que participan del soporte del Estado, lo que potencia una desconfianza en las instituciones gravemente dañina para su funcionamiento.

Estas razones y la gravedad del problema en España, tanto en materia fiscal como laboral, hace necesario que se adopten las medidas imprescindibles que pasan por un reforzamiento de la actuación inspectora y policial contra el fraude, así como por una mayor conciencia social de la importancia que tiene su erradicación. Por ello en esta disposición se proponen una serie de medidas que pueden ayudar bien ejecutadas a empezar verdaderamente a luchar contra el fraude. Para evitar que la única medida posible para su afloramiento sea su amnistía.

ENMIENDA NÚM. 357

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Empleo selectivo.

En el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno de España remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas a nivel estatal de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo.»

JUSTIFICACIÓN

Según un estudio realizado en el 2006, el 44% de los afectados por una discapacidad sobrevenida, no volvieron a trabajar tras la misma, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral. Por otra parte, entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacía ya cuando se realizó la encuesta que sirvió de base al estudio. Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.

La normativa vigente (Capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo; artículos 48.2 y 49.1.e) del estatuto de los Trabajadores) tampoco propicia la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida, sino más bien lo contrario. Actualmente, el principio general es la extinción del contrato de trabajo cuando un trabajador es declarado en situación de invalidez permanente y la excepción, permanecer en situación de suspensión. Por otra parte, dichas reglas obvian absolutamente la obligación de adaptar el puesto a la persona con discapaci-

dad, reconocida en otras normas (Artículo 37 bis de la LISMI, trasponiendo la Directiva 2000/78/CE),

Proponemos abrir un plazo de estudio por el Gobierno de seis meses, con objeto de identificar que medidas legales pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en inhábiles para desarrollar otras tareas compatibles con su estado de discapacidad en la empresa, también teniendo en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

ENMIENDA NÚM. 358

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Unión
Progreso y Democracia

A la disposición final nueva

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final. Se incorporan cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con la siguiente redacción:

“k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha

reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y sus normas de desarrollo, en los términos en que se determine reglamentariamente”.»

JUSTIFICACIÓN

Parece importante excluir del acceso a las subvenciones o ayudas de cualquier tipo a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas que favorezcan a las personas con discapacidad o que realicen actos discriminatorios o contrarios a la dignidad de las personas por cualquier otro motivo de los expresados en las Leyes. Por una parte, la realización de actos discriminatorios puede ser constitutiva de delito, de acuerdo con los artículos 510 a 512 del Código Penal, dada su gravedad y la alarma social que originan dichas actividades. En ámbitos como el laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica y califica como muy graves o graves las conductas empresariales, respectivamente, discriminatorias o que vulneren las normas que favorecen a las personas con discapacidad. Sería una burla a las leyes que sujetos, personas físicas o jurídicas, que han sido condenados en el orden penal o sancionados en vía administrativa por tan graves conductas, obtengan beneficios o subvenciones como «premio» a su comportamiento, censurado, sin embargo, por las normas penales o de otros órdenes. En otros ámbitos, como el de la Ley Reguladora del Derecho de Asociación, se ha excluido de cualquier subvención o ayuda a aquéllas que promuevan el odio o la violencia, con base en la sanción penal de dichas conductas.

De igual modo, se considera que no deben obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora aquellas personas físicas o jurídicas que viniendo obligadas por la legislación social vigente no cumplan la reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad, ya que desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

Por otra parte, la obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI. Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El artículo 13 de la Ley, en su apartado 2, que regula las circunstancias que deben concurrir para que un beneficiario no sea acreedor de una subvención es el precepto más adecuado para resolver esta cuestión. Sin embargo, no contempla tales supuestos, a pesar de incluir otros de similar gravedad.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

ENMIENDA NÚM. 359

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo párrafo al apartado IV de la exposición de motivos del referido texto.

Redacción que se propone:

«Exposición de motivos. Apartado IV.

[...]

Entre las medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, la reforma debe tomar en especial consideración el modelo de participación de los trabajadores en las empresas de la Economía Social, con sus especificidades en cuanto a la flexibilidad, adaptación y sostenibilidad, especialmente en el ámbito local. Para potenciar esa flexibilidad interna se incluyen medidas que faciliten la recuperación de empleos de empresas que han tenido que cesar en sus actividades, así como la reconversión empresarial de empresas mercantiles en crisis, en configuraciones societarias de Economía Social.»

JUSTIFICACIÓN

Es preciso hacer un reconocimiento expreso en la exposición de motivos de la reforma laboral de las especiales características y aportaciones de las empresas de la Economía Social en cuanto a flexibilidad, estabilidad, sostenibilidad y calidad en el empleo, ya que es necesario poner en valor el compromiso por el empleo de este modelo de empresa, especialmente en estos momentos económicos difíciles.

Las empresas de la Economía Social han venido demostrando, en ésta situación de crisis económica, su compromiso con el empleo, su flexibilidad y capacidad de resistencia y en definitiva, la elevada implicación del personal con el proyecto empresarial. Ello ha contribuido a que la reducción de empleo y de empresas sea sensiblemente menor que la de las otras modalidades empresariales, al tiempo que se ha continuado asistiendo a la creación de nuevas empresas y empleos.

El comportamiento diferencial de la Economía Social en la creación de empleos y empresas, viene avalado con los últimos datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el 2010, la Economía Social creó un total de 2.462 empresas nuevas, lo que supuso un 5% más de puestos de trabajo que en el año anterior. El empleo generado por estas nuevas entidades estuvo en torno a los 24.614 nuevos empleos. Estos números quedan reforzados con los datos disponibles del ejercicio 2011, que consolidan este nivel de creación de empresas y empleo, ya que hasta el tercer trimestre de 2011 se habían creado 1.430 nuevas empresas (cooperativas y sociedades laborales) y 7.469 nuevos empleos. Por lo tanto, en el último año y medio, la Economía Social creó 3.892 nuevas empresas y más de 32.083 puesto de trabajo.

La normativa actual dificulta la transformación de las empresas mercantiles en crisis en cooperativas o sociedades laborales, por lo que se entiende necesario regular de forma expresa diversas líneas de ayuda para facilitar esta reconversión empresarial. Igualmente y para el caso de que los trabajadores de una empresa que han extinguido sus relaciones laborales, ya sea por la vía concursal o por el despido, deseen continuar con el proyecto empresarial mediante una fórmula jurídica de economía social que facilite el mantenimiento de los empleos sin tener que asumir deuda concursal de la empresa que cesa su actividad.

ENMIENDA NÚM. 360

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al Artículo 1 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Intermediación laboral. Nuevo Apartado.

Las empresas de trabajo temporal podrán formalizar contratos para la formación y el aprendizaje en los mis-

mos términos que contempla el apartado Dos del Artículo 2 de la presente Ley.»

JUSTIFICACIÓN

Las empresas de trabajo temporal han demostrado a lo largo de los años, que son expertas en el mundo del trabajo y en el mundo de los recursos humanos, por lo que la aportación que puedan hacer las empresas de trabajo en este aspecto, es fundamental y será de gran apoyo a la inserción en el mercado de trabajo de estos colectivos menos empleables, baste recordar que las empresas de trabajo temporal deben destinar el 1.25% de la masa salarial a formación de los trabajadores puestos a disposición.

ENMIENDA NÚM. 361

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 1 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Intermediación laboral. Nuevo Apartado.

Reglamentariamente, en el plazo de un año desde la aprobación de la presente Ley, se regularán los mecanismos y procedimientos oportunos para posibilitar que la administración pueda contratar a través de las Empresas de Trabajo Temporal conforme a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN.

En aras de proteger la seguridad jurídica, se debe regular la forma en que la administración puede contratar con empresas de trabajo temporal.

ENMIENDA NÚM. 362

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la letra b) del número 2 del apartado Dos del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores .../...

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever que la duración mínima del contrato sea de 6 meses.

ENMIENDA NÚM. 363

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la letra d) del número 2 del apartado Dos del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ~~previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo~~. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria, en un máximo del 10% del tiempo lectivo, no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone suprimir el reconocimiento previo del centro de formación por parte del Sistema Nacional de empleo por considera, que no corresponde y se prevé que la formación complementaria no referida al Catálogo sea como máximo del 10% del tiempo lectivo.

ENMIENDA NÚM. 364

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la letra e) del número 2 del apartado Dos del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“e) A la finalización del contrato y habiendo el trabajador superado las evaluaciones pertinentes en función del programa formativo que haya realizado obtendrá la titulación o el certificado correspondiente. La formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. En caso de que no supere las pruebas requeridas, el trabajador podrá optar por solicitar la acreditación parcial de las unidades de competencia o los módulos formativos correspondientes a la competencia profesional adquirida en los términos previstos en dicha Ley. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.”»

JUSTIFICACIÓN

Se prevén más claramente las posibilidades de acreditación de la formación en función de los resultados obtenidos.

ENMIENDA NÚM. 365

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la letra f) del número 2 del apartado Dos del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 50 por ciento, durante el primer año, o al 65 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.”»

JUSTIFICACIÓN

Modificar los porcentajes previstos en el proyecto de ley para permitir una mayor dedicación del tiempo a la formación.

ENMIENDA NÚM. 366

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el número 3 de apartado Tres del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Tres. El artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. A tal efecto, podrán computarse las horas de formación que, en los mismos términos, se desarrollen en la empresa con la excepción de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.”»

JUSTIFICACIÓN

Una gran parte de las empresas ya vienen facilitando formación a sus trabajadores en volumen promedio cercano a las 30 horas anuales, según datos oficiales. De ahí la propuesta de poder computar el permiso que ahora se habilita, cuyo objetivo es la adaptación al puesto de trabajo, dentro de la acción formativa que, en su caso, venga desarrollando la empresa. Se exceptúa sin embargo, de dicho cómputo la formación relativa a Prevención de Riesgos Laborales.

ENMIENDA NÚM. 367

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado Tres bis al artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Tres bis. Se añade un nuevo apartado al artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“4. Reglamentariamente, se desarrollarán los requisitos para la acumulación plurianual del crédito horario de formación de trabajadores por agrupaciones sectoriales o territoriales de pequeñas y medianas empresas, previo acuerdo de la representación legal de los trabajadores y de las empresas, con la debida autorización de la administración laboral competente, previendo la cofinanciación de la formación por la administración.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone un sistema de acumulación y mutualización del crédito de formación de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas que facilite el ejercicio efectivo del derecho a la formación.

ENMIENDA NÚM. 368

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Cuatro del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Cuatro. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del mismo artículo, que quedan redactados del siguiente modo:

“c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las de la Economía Social, y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo. Las organizaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos de carácter intersectorial y estatal junto a los centros y entidades de formación debidamente acreditadas participarán en el diseño y planificación de los planes específicos de formación destinados a los trabajadores autónomos”.

d) La vinculación ...(resto igual).

“2. Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La gestión de los fondos destinados a las citadas acciones formativas corresponde a las Comunidades Autónomas, por lo que estos recursos deberán territorializarse en los propios Presupuestos Generales del Estado si ello es posible o en un momento inmediatamente posterior, mediante normas que fijen criterios objetivos de reparto o mediante convenios de colaboración ajustados a los principios constitucionales y al orden de distribución de competencias.”»

JUSTIFICACIÓN

Incorporar a las organizaciones más representativas de la economía social en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo, tal como se reconoce en la Disposición Final Séptima

En segundo lugar, la Ley 56/2003 de Empleo establece en su artículo 26 el modo de regular el subsistema de Formación Profesional, estableciendo como princi-

pio general la participación de las organizaciones sindicales y patronales más representativas en el diseño y planificación del mismo.

La reforma laboral introduce, como novedad, la figura de los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a los cuales (y en paridad con los agentes sociales y con las organizaciones más representativas de la economía social y del trabajo autónomo) se les reconoce capacidad para ejecutar y ser beneficiarios de planes de formación mediante convenios suscritos con el SEPE (Disposición final séptima) o con los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas (Disposición final octava). Ambas disposiciones reconocen la legitimidad de las organizaciones de autónomos para firmar convenios y ejecutar planes formativos estatales y autonómicos para el desarrollo de acciones formativas destinadas a trabajadores por cuenta propia como se establece en el artículo 6 del RD 395/2007 y artículo 3.1 de la Orden TAS/718/2008.

Sin embargo, esta situación de igualdad no se ha tenido en cuenta en la redacción del artículo 2.4 letra c), por lo que se propone incluir a las organizaciones profesionales de los trabajadores autónomos en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional.

Por último, se propone adecuar la Ley a lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 de abril, en materia de Formación Continua.

ENMIENDA NÚM. 369

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Cinco del artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

“10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, ~~de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales~~, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social con independencia de que la formación registrada esté o no vinculada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever también la inscripción en la cuenta de la formación no vinculada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

ENMIENDA NÚM. 370

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Apartado Nuevo. Formación profesional para el empleo destinada a empleados públicos.

“El Gobierno, en el plazo de tres meses, conjuntamente con las Comunidades Autónomas, establecerá unos nuevos criterios homogéneos de contabilización de empleados públicos, a efectos de distribución de los fondos de formación continua de las Administraciones Públicas.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone el establecimiento de nuevos criterios para la distribución de los fondos de formación continua de las Administraciones Públicas, superando las disfunciones actuales.

ENMIENDA NÚM. 371

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos adicionar un nuevo apartado al artículo 2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Formación Profesional.

Apartado Nuevo. Contrato de Formación Profesional en Alternancia o Dual.

“1. Los alumnos mayores de 16 años y menores de 25 años de los programas de formación profesional

ENMIENDA NÚM. 372

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

conducentes a la obtención de un título de técnico de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad que se celebren en la modalidad de alternancia o dual podrán ser contratados por una empresa con un contrato de formación en alternancia para el desarrollo de las competencias profesionales establecidas en el programa formativo.

2. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, conjuntamente con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de acuerdo con las Comunidades Autónomas, establecerán las disposiciones necesarias para el desarrollo experimental de programas de formación profesional en la modalidad de alternancia entre centro de formación y centro de trabajo, así como desarrollarán reglamentariamente las condiciones de aplicación del contrato de formación en alternancia, respetando en todo caso la distribución de competencias en materia de Educación y Trabajo.

3. Ambos ministerios llevarán a cabo conjuntamente, un análisis de las necesidades de formación profesional en España y abrirán un proceso de diálogo y participación con las comunidades autónomas, las empresas y los agentes sociales para conocer sus necesidades formativas y sus propuestas de regulación de la modalidad formativa en alternancia.

4. Los contratos de formación en alternancia tendrán una duración máxima de 3 años y en todo caso se extinguirán al finalizar la actividad formativa del programa de formación al que estarán asociados.

5. La actividad laboral de dichos contratos no será superior al 65% del cómputo global de horas lectivas del programa formativo asociado.

6. Dichos contratos tendrán una bonificación del 100% de las cotizaciones a la seguridad social durante toda su vigencia y una subvención de la formación de demanda durante el último año.

7. La remuneración del estudiante con un contrato de formación en alternancia será como mínimo del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento y podrá ser complementado por convenios de empresa o sectoriales.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone introducir un nuevo tipo de contrato estrictamente para regular los programas de formación profesional en alternancia. Para garantizar el éxito de su implantación se requiere el acuerdo de los Ministerios implicados, la participación de las empresas y los agentes sociales.

A los efectos adicionar tres nuevos apartados al artículo 3 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje y para emprendedores.

“4. Los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo o cese de actividad menores de 30 años, mujeres hasta treinta y cinco y mayores de 45 años inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, que se constituyan como trabajadores autónomos, tendrán derecho durante los primeros 24 meses de actividad a una reducción de las cuotas a la seguridad Social del 100%”.

5. Se permitirá la cotización por tiempo real de actividad a aquellos trabajadores que ya coticen a jornada completa en el Régimen General y que viene obligados a cotizar en el RETA a tiempo completo cuando realizan una actividad económica alternativa. Asimismo se establecerá una reducción del 50% de las cotizaciones en el RETA a aquellos asalariados que trabajan a tiempo parcial y dedican el resto de su jornada a un trabajo por cuenta propia.”

6. Del mismo modo se establecerá una bonificación del 50% en las cuotas a la Seguridad Social a aquellos jóvenes menores de 30 años y mujeres mayores de 45 años que se den de alta en el RETA como autónomos colaboradores durante tres años.”»

JUSTIFICACIÓN

En virtud, a lo establecido en el propio Estatuto del Trabajador Autónomo en su artículo 27 c) «Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social» para el fomento del autoempleo, sería deseable que las bonificaciones contempladas en la reforma laboral no fomentasen como única alternativa el empleo asalariado también pudiese bonificarse el alta a la seguridad social de aquellos desempleados que optasen por el empleo por cuenta propia y se les apoyase en el mantenimiento de sus iniciativas emprendedoras.

Por otra parte, se debe permitir la cotización por el tiempo real de actividad profesional a aquellos trabajadores que ya coticen a jornada completa en el Régimen General y que vienen obligados a cotizar en el RETA a tiempo completo cuando realizan una actividad económica alternativa. Y asimismo también es conveniente

establecer una reducción del 50% en su cotización en el RETA para aquellos asalariados que trabajan a tiempo parcial y dedican el resto de su jornada a un trabajo por cuenta propia.

Y por último, se debería establecer una bonificación del 50% en las cuotas a la Seguridad Social a aquellos jóvenes menores de 30 años y mejores mayores de 45 años que se den de alta en el RETA como autónomos colaboradores durante 3 años.

ENMIENDA NÚM. 373

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el punto 3 del artículo 4 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se registrarán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año, de acuerdo con lo establecido en la Disposición transitoria (Nueva) con el título “Duración del periodo de prueba del Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”. Durante este periodo, el empresario deberá desarrollar todas aquellas actuaciones que permitan una adecuada evaluación del desempeño de la persona contratada. Asimismo, podrá, extinguir el contrato sin más requisito que la comunicación por escrito al trabajador, con un preaviso de siete días. En el momento de la extinción del contrato, el empresario

entregará al trabajador un certificado que acredite su nivel competencial y le abonará una indemnización de ocho días de salario.»

JUSTIFICACIÓN

Prever en todo caso, una indemnización por finalización del contrato y limitar de forma temporal la aplicación de la duración del periodo de prueba establecida y garantizar la naturaleza de dicho periodo, permitiendo a su vez, que el trabajador disponga de la información necesaria que justifique o explique su no superación.

ENMIENDA NÚM. 374

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo párrafo al final del apartado 4 del artículo 4 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

(...) igual

La aplicación efectiva de las deducciones fiscales previstas en el presente artículo se establecerán reglamentariamente teniendo en cuenta las características de los diversos sistemas de declaración de los rendimientos económicos o beneficios, en IRPF por declaración objetiva por módulos, en IRPF por estimación directa o a través del Impuesto de Sociedades.»

JUSTIFICACIÓN

Es conveniente que las deducciones fiscales lo sean con carácter efectivo en las diversas modalidades de pago de los impuestos por rendimientos o beneficios, ya que el tratamiento es muy diferente según el caso.

ENMIENDA NÚM. 375

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo artículo al Capítulo II del referido texto.

Redacción que se propone:

«Nuevo artículo. Contrato de prolongación por alargamiento de temporada de los contratos fijos discontinuos.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos, se podrán celebrar contratos de prolongación del tiempo de duración del contrato siempre que la prolongación sea por tiempo definido y en las mismas condiciones del contrato celebrado inicialmente. La empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100%, aplicable más allá de los primeros seis meses de contratación.»

JUSTIFICACIÓN

En España hay un gran número de trabajadores con este tipo de contrato, debido al carácter estacional del sector turístico, mayoritario en las islas. El periodo de contratación de este tipo de trabajadores suele ser de seis meses, encontrándose en una situación especialmente difícil derivada del actual contexto de crisis.

Dentro del objetivo de fomento de la contratación, ésta también debe afectar a aquellos trabajadores que bajo la figura de la contratación fija discontinua están considerados como trabajadores con contrato indefinido, pero con la particularidad de que el periodo de contratación es siempre inferior en cómputo anual, mayoritariamente de seis meses.

El marcado carácter estacional de determinados sectores económicos como el turístico y la variabilidad temporal, hace necesaria la posibilidad de fomentar su prolongación, siendo esta una medida que va en beneficio de trabajadores, empresas y administración pública.

Este tipo de trabajadores comportan para el Estado una fuerte carga económica al tener que ser los servicios públicos quienes asuman las prestaciones por desempleo y cotizaciones sociales a la Seguridad Social. Por lo cual esta enmienda además de facilitar a la contratación también supone un ahorro en cuanto a recursos destinados por parte del Estado en forma de prestaciones y cuotas sociales.

Esta medida supone para las empresas una incentiación del incremento de la actividad económica, debido a la prolongación de una temporada que de otra forma finalizaría como consecuencia de la rigidez contractual y costes asociados.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos y la prolongación de la temporada, estos compensan en

parte su situación claramente desventajosa, ya que sus ingresos regulares son en consonancia a la temporada, y todas las obligaciones y derechos derivados de las cotizaciones sociales, inferiores a los contratos indefinidos, de cara a la obtención del derecho a las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, todo ello derivado del carácter estacional de este tipo de contratación.

En definitiva, esta enmienda supone un incremento de la actividad económica del sector turístico, tan importante en el estado español; un beneficio para los trabajadores al prolongarse su periodo de contratación y una reducción de los recursos públicos destinados a los periodos sin actividad laboral.

ENMIENDA NÚM. 376

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de suprimir el siguiente inciso «siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena» del apartado 2 del artículo 7 del referido texto.

JUSTIFICACIÓN

Se propone suprimir esta frase, dado que si del contenido del artículo se desea incrementar la transformación de contratos en empleos indefinidos-estables en el caso de las cooperativas de trabajo, que utilizan esta fórmula para que los trabajadores se conviertan en socios trabajadores, debería de eliminarse la restricción del Régimen de cotización a la Seguridad Social, ya que hay que recordar que muchas cooperativas de trabajo están adscritas al Régimen de cotización del RETA para los socios trabajadores, por lo que si los trabajadores pasan a esta categoría societaria estando la cooperativa adscrita a este Régimen de cotización se obstaculizaría dicha conversión.

ENMIENDA NÚM. 377

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el artículo 9 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 9. Tiempo de trabajo.

ENMIENDA NÚM. 378

Los apartados 2, 5 y 6 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedan redactados del siguiente modo:

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

“2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo.

A los efectos de modificar el artículo 13 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y deberá ser preavisada al trabajador con una antelación mínima de quince días.

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

“1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

Las empresas promoverán las condiciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y la mejora de la productividad a través de fórmulas que fomenten el horario continuado, el horario flexible u otros dispositivos a través de los cuales compactar los periodos de trabajo o de descanso.

El contenido de la comunicación comprenderá:

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. Dicho calendario deberá comunicarse a los trabajadores durante el primer mes del ejercicio económico correspondiente y deberá exponerse un ejemplar del mismo y de sus modificaciones en un lugar visible de cada centro de trabajo.”»

- 1) indicación de las causas.
- 2) número y clasificación profesional de los afectados.
- 3) medida solicitada y periodo previsto para la suspensión temporal de contratos
- 4) criterios que se han considerado para la designación de los afectados, o en su caso listado de afectados
- 5) La comunicación se acompañará de memoria explicativa de las causas y de los contenidos anteriores así como de la documentación justificativa necesaria para acreditar la causa y su carácter coyuntural.

JUSTIFICACIÓN

Por un lado, ampliar al diez por ciento de la jornada anual la distribución irregular de la jornada.

Igualmente se acompañará a la comunicación la documentación que se considere adecuada para acreditar las causas; y como mínimo, las cuentas anuales del último ejercicio, y cuentas provisionales a la fecha de presentación del expediente, si se invocan causas económicas, y declaraciones de IVA si se alega una disminución persistente del nivel de ingresos o de ventas.

Por otra parte, garantizar que las personas trabajadoras dispongan de la información sobre su jornada y horario con una antelación suficiente, que permita el ejercicio de sus derechos de conciliación.

La comunicación informará sobre la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo afectado, y a falta de representación en algún centro de trabajo se acreditará la comunicación del inicio de periodo de consultas a la totalidad de la plantilla de dicho centro, con indicación de la posibilidad de designar una comisión ‘ad hoc’ de hasta 3 trabajadores.

Impulsar en la empresa la cultura de la planificación estratégica del tiempo de trabajo que favorezca la optimización de la actividad productiva y a su vez la mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas las causas alegadas en el procedimiento y la proporcionalidad de las mismas con las medidas adoptadas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

La Autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo requerir en su caso a la empresa, para poder dar por debidamente iniciado el expediente y el periodo de consultas, para que se complete la documentación necesaria, o para que la notificación del periodo de consultas conste debidamente efectuada a todas las representaciones de los trabajadores o a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo sin representación, así como para que el periodo de consultas se desarrolle conforme al deber de buena fe.

Cuando el requerimiento de la Autoridad Laboral recaiga sobre aspectos esenciales del procedimiento, dicho requerimiento hará constar que suspende el procedimiento hasta la cumplimentación del mismo.

Las partes legitimadas para negociar en el periodo de consultas podrán comunicar a la Autoridad Laboral las incidencias o irregularidades que se produzcan durante el periodo de consultas. Igualmente la Inspección de Trabajo, si tuviera conocimiento de irregularidades en el periodo de consultas, informará puntualmente de ello a la Autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La Autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la Entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto una obtención indebida de prestaciones, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la

suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Una vez comunicada por la empresa la finalización del periodo de consultas, la Autoridad Laboral deberá certificar el carácter de la finalización del periodo de consultas como ‘con acuerdo’ o ‘sin acuerdo’. En el supuesto que la empresa haya efectuado la comunicación indicando que la finalización se ha producido con acuerdo, podrá requerirse a la empresa en un plazo de 3 días, para que en el plazo de 3 días complete las deficiencias que pueda presentar dicho acuerdo o para que aclare aspectos sobre el mismo.

La representación de la empresa comunicará a la Autoridad laboral el contenido de su decisión, en un plazo máximo de 5 días desde la finalización del periodo de consultas.

La comunicación de la decisión empresarial se hará en modelo normalizado.

La Autoridad laboral comunicará el contenido de la decisión empresarial en documento normalizado, y notificará a las partes la fecha de dicha comunicación a la Entidad Gestora, para que puedan tener conocimiento de la fecha de efectos.

La Autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo la comunicación de la decisión empresarial, para que en un plazo máximo de 15 días emita informe.

Una vez incorporado al expediente el informe de la Inspección de Trabajo, la Autoridad laboral elaborará un informe sobre el contenido del expediente, que recogerá los datos del procedimiento, la causa invocada, la decisión final de la empresa, los requerimientos o recomendaciones efectuadas, el sentido del informe de la Inspección de Trabajo, y una valoración final sobre el fondo y los aspectos formales del expediente. Dicho informe se incorporará al expediente y con el mismo se dará por concluido el mismo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.”»

JUSTIFICACIÓN

Este artículo regula que el inicio del procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada temporal se produce con la comunicación a la Autoridad laboral y la apertura simultánea del periodo de consultas con los trabajadores, sin embargo, no prevé la presentación de ninguna documentación (a diferencia de la redacción del artículo 51 del mismo Estatuto de los trabajadores) ni en concreto de documentación justificativa de la causa a aportar al expediente, y a los trabajadores para ser valorada en el PC, ni siquiera una memoria explicativa, ni efectúa una remisión a la documentación prevista en el art. 51 ET.

Si bien la Orden ESS/487/2012 corrige estas deficiencias con la remisión al Reglamento (RD 801/11) la falta de una referencia en el artículo 47 ET puede afectar al contenido el periodo de consultas y producir indefensión a los trabajadores, y puede originar una posterior decisión judicial que declare no justificada la causa alegada, cuando esta no ha sido objeto de posible valoración objetiva en el periodo de consultas.

Se deberá concretar la documentación o declarar la remisión al artículo 51 ET.

En segundo lugar, se establece que la Inspección de Trabajo emitirá informe sobre los extremos de la comunicación de la empresa y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

Dicha regulación se presenta ambigua en cuanto al mandato de «informar sobre los extremos de la comunicación», por lo que se considera más adecuada una redacción más precisa que se refiera a informar sobre las causas del expediente y su proporcionalidad. Por otra parte, la información «sobre el desarrollo del periodo de consultas» puede colisionar con la atribución a la Autoridad Laboral del deber de velar por la efectividad del periodo de consultas, por lo que para evitar dicha duplicidad de tareas, se considera más adecuado establecer un mecanismo de información a la Autoridad laboral por parte de la Inspección de Trabajo de las incidencias puedan justificar una advertencia, recomendación (o requerimiento).

En tercer lugar, no se contempla en el caso de los expedientes de suspensión y reducción de jornada el requerimiento, ni siquiera la advertencia y recomendación de la Autoridad laboral cuando la comunicación de inicio de consultas a los trabajadores es irregular, ya sea por falta de documentación, o por no dirigirse a

todos los trabajadores o representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo (en los ERE tramitados por la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, se ha tenido que efectuar este requerimiento formal, con la anterior normativa, en un 90% de los EREs presentados),

Estas deficiencias normativas deben corregirse, dada la indefensión que suponen para la representación de los trabajadores durante el procedimiento, y la falta de información que representa para la Autoridad Laboral, y se debe considerar que las irregularidades en el periodo de consultas comportarán una posterior sentencia declarando la nulidad del procedimiento si se presenta demanda ante los Juzgados de lo Social, situación que se evitará si la Autoridad Laboral resulta habilitada para efectuar requerimientos para la subsanación de deficiencias formales esenciales.

En cuarto lugar, se regula que el acuerdo podrá ser impugnado también (además de por los trabajadores) por la Autoridad Laboral, pero sólo se prevé esta posibilidad cuando lo pide el Servicio Público de Empleo Estatal —SEPE—.

No está justificado que la Autoridad Laboral no pueda instar el procedimiento de oficio si detecta fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo adoptado, y que sólo pueda impugnar si lo pide el SEPE.

(Esta posibilidad de instar el procedimiento de oficio sí se prevé en el caso del art. 51 ET).

En quinto lugar, en el texto del proyecto de ley se establece que cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas, y solo se podrá impugnar ante el Juzgado de lo social por la vía del procedimiento de oficio; sin embargo, esta regulación presenta la siguiente deficiencia: La vía de procedimiento de oficio está prevista para los casos en que el periodo de consultas finaliza con acuerdo, pero la existencia de este acuerdo hasta la reforma la constataba la Autoridad laboral (no ha sido extraño hasta ahora tener que requerir para la enmienda o aclaración porque el acuerdo presentaba deficiencias para poder ser considerado como tal acuerdo), por este motivo se debería regular que la Autoridad Laboral certifique si la finalización del periodo de consultas ha de ser conceptualizada como «con acuerdo» o «sin acuerdo», porque en caso contrario un acuerdo firmado por una minoría de representantes podría ser impugnado solo por la vía del procedimiento de oficio, aunque no se tratara realmente de un ERE «pactado».

En sexto lugar, se regula que tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la Autoridad laboral su decisión, y que ésta comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora, «fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial», salvo que se prevea otra posterior.

Falta por regular, por tanto, para que las partes conozcan la fecha de efectos, que la Autoridad laboral

deberá comunicar a las partes la fecha de su comunicación a la Entidad gestora.

Falta por regular un plazo para que una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa comunique dicha finalización a la Autoridad laboral.

Tampoco se regula la comunicación por la Autoridad Laboral a la Inspección de Trabajo para que pueda emitir su informe en un plazo de 15 días desde la comunicación de la empresa.

En séptimo y último lugar, la incorporación al expediente, por parte de la Autoridad laboral, del informe de la Inspección de Trabajo, es el acto que cierra el procedimiento, entendiéndose que el mismo ha quedado documentalmente completo.

Sin embargo, el cierre de dicho expediente debería derivar de la emisión de un informe de la Autoridad Laboral, en tanto que ha actuado como garante del procedimiento, en el cual se recojan los datos y vicisitudes del procedimiento, la causa invocada, la decisión final, así como el tenor del informe de la Inspección de Trabajo. La inclusión de dicho informe en el expediente permitirá facilitar la labor judicial en el supuesto de una demanda jurisdiccional.

ENMIENDA NÚM. 379

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Uno del artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar

en la empresa las condiciones de trabajo inicialmente previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En estos supuestos, serán de aplicación las condiciones de trabajo alternativas previstas en el convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.3.

En su defecto, deberá desarrollarse un periodo de consultas, en los términos del artículo 41.4, al objeto de acordar el alcance de la inaplicación, su duración y las condiciones de trabajo a aplicar durante la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes deberán recurrir al procedimiento previsto en el propio convenio colectivo, de acuerdo con lo regulado en el artículo 85.3, para solventar de manera efectiva y definitiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

En este sentido, salvo lo que pueda establecer el convenio colectivo, a solicitud de una de las partes podrá someterse la solución de las discrepancias a un árbitro en el marco de los sistemas autónomos de solución de conflictos, seleccionando aquél, por acuerdo o sorteo, de entre la lista acordada por las partes. La decisión arbitral deberá pronunciarse sobre la propuesta empresarial, rechazándola, aceptándola o fijando, dentro del ámbito de la misma, distinta gradualidad de su aplicación.

El árbitro dispondrá de un plazo de 10 días para la presentación de alegaciones por la representación de los trabajadores, o de audiencia con las partes. La decisión arbitral deberá emitirse en un plazo de 25 días desde la solicitud, plazo improrrogable a menos que se acuerde otra cosa por las partes.

La solución a través de este procedimiento deberá garantizar en todo caso que la decisión de inaplicación se dicte en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha de finalización del periodo de consultas por falta de acuerdo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mantener la negociación colectiva como eje vertebrador del sistema de relaciones laborales, evitando de este modo que unilateralmente se pueda modificar el contenido de un convenio colectivo, pero facilitando —no obstante— que pueda procederse a su modificación, sin intervención de la Administración (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u organismo análogo de las CCAA), en aquellos casos en los que durante la vigencia del convenio aparezcan circunstancias que exijan una adaptación de las condiciones de trabajo en él pactadas.

Favorecer, por tanto, la cultura de los «pactos en frío», a través de los cuales impulsar un sistema de relaciones laborales basado en el consenso y la paz social y que incorpore en la propia génesis del convenio colectivo la necesaria visión estratégica que permita adaptar de manera dinámica su contenido a las circunstancias del mercado.

Simplificar y garantizar la constitucionalidad de la actual redacción del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012.

Articular un procedimiento adicional de arbitraje distinto del contemplado.

ENMIENDA NÚM. 380

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una letra h) nueva en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el apartado Uno del artículo 14 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación colectiva.

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

3. Los convenios colectivos regulados .../...

h) (Nueva). En ningún caso de los supuestos del presente artículo, la empresa podrá dejar de aplicar el Plan de Igualdad que, en su caso, contemple el Convenio Colectivo.»

JUSTIFICACIÓN

Asegurar la aplicación del Plan de igualdad.

ENMIENDA NÚM. 381

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Tres del artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.”»

JUSTIFICACIÓN

Limitar la prioridad aplicativa del convenio de empresa por sus posibles efectos perversos en determinados sectores.

ENMIENDA NÚM. 382

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Tres del artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa sin que la masa salarial total sea inferior a la establecida en el convenio sectorial estatal o autonómico para aquellas categorías laborales por las que se haya acordado la subrogación del personal por dichos convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.”»

JUSTIFICACIÓN

Limitar la prioridad aplicativa del convenio de empresa por sus posibles efectos perversos en determinados sectores.

ENMIENDA NÚM. 383

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Nuevo Apartado. Los apartados 3 y 4 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedan redactados del siguiente modo:

“3. En todo caso, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley, podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el periodo de prueba, las modalidades de contratación excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.”»

JUSTIFICACIÓN

Posibilitar que, cumpliendo ciertas exigencias, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación puedan en un ámbito superior al de empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior, especificando las materias que no pueden ser objeto de negociación.

ENMIENDA NÚM. 384

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Cuatro del artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones de trabajo que serán de aplicación en el supuesto en el que durante la vigencia del convenio colectivo sobrevengan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o, alternativamente, los procedimientos para solventar de manera ágil, efectiva y definitiva, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, pudiendo adaptar, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico vigentes conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.”»

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Uno del artículo 14 del texto de proyecto de Ley y con el objetivo de mantener la negociación colectiva como eje vertebrador del sistema de relaciones laborales, evitando de este modo que unilateralmente se pueda modificar el contenido de un convenio colectivo, pero facilitando —no obstante— que pueda procederse a su modificación, sin intervención de la Administración (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u organismo análogo de las CCAA), en aquellos casos en los que durante la vigencia del convenio aparezcan circunstancias que exijan una adaptación de las condiciones de trabajo en él pactadas.

Favorecer, por tanto, la cultura de los «pactos en frío», a través de los cuales impulsar un sistema de rela-

ciones laborales basado en el consenso y la paz social y que incorpore en la propia génesis del convenio colectivo la necesaria visión estratégica que permita adaptar de manera dinámica su contenido a las circunstancias del mercado.

Simplificar y garantizar la constitucionalidad de la actual redacción del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012.

ENMIENDA NÚM. 385

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una letra f) nueva en el apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el apartado Cuatro del artículo 14 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación colectiva.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a .../...

f) (Nueva). Medidas para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever dicha finalidad.

ENMIENDA NÚM. 386

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado Seis del artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Si, transcurrido 1 año desde la denuncia de un convenio colectivo cuya vigencia pactada inicial hubiera sido igual o inferior a tres años, no se acuerda un nuevo convenio colectivo o se dicta un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”»

En los mismos términos señalados en el apartado anterior, la pérdida de vigencia del convenio colectivo se producirá transcurridos dos años desde su denuncia en el supuesto de que su vigencia inicial hubiera sido superior a tres años.

JUSTIFICACIÓN

Acomodar proporcionalmente la duración máxima de la ultractividad del Convenio Colectivo denunciado a su duración inicial pactada.

ENMIENDA NÚM. 387

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado al artículo 14, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 14. Negociación Colectiva.

Nuevo Apartado. Se modifica la letra c) del apartado 3 del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada del siguiente modo:

“c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, ~~así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.~~ En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 5% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 10% de las empresas y trabajadores.”»

JUSTIFICACIÓN

Volvemos a insistir una vez más en la necesidad de modificar la novedad que introdujo la Reforma de la Negociación Colectiva del RDL 7/2011, de 10 de junio, y que ha mantenido el RDL 3/2012, en relación al artículo 87.3 ET, que permite la entrada de las asociaciones de grandes empresas a las mesas de negociación de convenios sectoriales, modificando los requisitos de legitimación negocial inicial. Esta novedad, que fue introducida a pocas horas de la aprobación del RDL 7/2011 (como mínimo no figuraba en el borrador de 7 de junio), solo beneficia a las patronales de gran-

des empresas, puesto que no exige que cumplan con el doble requisito de representar a un porcentaje de empresas y trabajadores, sino que basta con que tengan un gran volumen de ocupación en el ámbito concreto del convenio. Por otro lado, como que la legitimación plena patronal mira exclusivamente al porcentaje de trabajadores, este asociacionismo de gran empresa no encuentra ningún obstáculo en este segundo estadio de legitimación negocial.

No tiene ningún sentido que en un país en el que el tejido empresarial está formado en un 99% por pymes, y que, además, estas pymes son las destinatarias de las obligaciones que se recogen en los convenios colectivos de sector (porque las grandes empresas tienen convenio propio), nos encontramos con que en realidad puedan ser las grandes empresas las que impongan las reglas del juego a través de los convenios de sector.

ENMIENDA NÚM. 388

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 1 del apartado Tres del artículo 18, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 18. Extinción del Contrato de trabajo.

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores,

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda

una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

La empresa deberá argumentar la intensidad y el impacto de la disminución persistente de ingresos, y acreditar documentalmente dicha disminución en relación al periodo o periodos de referencia comparativa, y como mínimo en relación a los mismos trimestres del ejercicio anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa deberá acreditar en la memoria, la concurrencia de la causa y justificar que de ello se deduce la mínima proporcionalidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Por norma reglamentaria o por negociación colectiva se podrá proceder a una mayor especificación de cuándo se ha de entender que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán

efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»»

JUSTIFICACIÓN

En el apartado 1 del nuevo artículo 51, en relación a las causas, se omite cualquier referencia a la necesidad de justificar la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida en relación a la causa invocada.

Se omite igualmente regular la extinción de los contratos como último ratio, pese a que la Exposición de Motivos del RDL (en sus apartados II y IV) se refiere a los mecanismos de flexibilidad interna como «medidas alternativas a la destrucción de empleo.»

ENMIENDA NÚM. 389

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el punto 2 del apartado Tres del artículo 18, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 18. Extinción del Contrato de trabajo.

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado del siguiente modo:

“2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consultas con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de apertura del periodo de consultas se realizará con la comunicación a los representantes de los trabajadores, adjuntando una copia a la Autoridad laboral con la comunicación de inicio del expediente. El contenido de la comunicación será:

1) indicación de las causas.

2) número y clasificación profesional de los afectados

3) periodo previsto para los despidos

4) criterios que se han considerado para la designación de los afectados, o en su caso listado de afectados

5) La comunicación se acompañará de memoria explicativa de las causas y de los contenidos anteriores

6) Si se afecta un número superior a 50 trabajadores, plan de recolocación externa ofrecido a los trabajadores afectados a que se refiere el apartado 10 del presente artículo.

La documentación acreditativa de las causas es la prevista reglamentariamente.

Se acompañará copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe previsto en el artículo 64.5 a) y b) ET.

Se adjuntará con la solicitud información sobre la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo afectado, y a falta de representación en algún centro de trabajo se acreditará la comunicación del inicio de periodo de consultas a la totalidad de la plantilla de dicho centro, con indicación de la posibilidad de designar una comisión «ad hoc» de hasta 3 trabajadores.

Se facilitarán los datos de la empresa y de las representaciones de los trabajadores, con especificación de direcciones a efectos de notificaciones y de otros medios de comunicación.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral to comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una

comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, requerimientos, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

La Autoridad laboral podrá requerir en su caso a la empresa, para poder dar por debidamente iniciado el expediente y el periodo de consultas, para que se complete la documentación necesaria, o para que la notificación del periodo de consultas conste debidamente efectuada a todas las representaciones de los trabajadores o a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo sin representación, así como para que el periodo de consultas se desarrolle conforme al deber de buena fe.

Cuando el requerimiento de la Autoridad Laboral recaiga sobre aspectos esenciales del procedimiento, dicho requerimiento hará constar que suspende el procedimiento hasta la cumplimentación del mismo.

Las partes legitimadas para negociar en el periodo de consultas podrán comunicar a la Autoridad Laboral las incidencias o irregularidades que se produzcan durante el periodo de consultas. Igualmente la Inspección de Trabajo, si tuviera conocimiento de irregularidades en el periodo de consultas, informará puntualmente de ello a la Autoridad laboral.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.”»

JUSTIFICACIÓN

En el apartado 2 del art. 51 ET se establece que la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo a la Autoridad Laboral tiene el siguiente contenido: 1) indicación las causas, 2) número y clasificación profesional de los afectados, 3) periodo previsto para los despidos; 4) criterios que se han considerado para la designación de los afectados, y 5) La comunicación se acompañará de memoria explicativa de las causas y los extremos enumerados.

Dicha regulación presenta carencias esenciales en cuanto a la documentación general a presentar, impidiendo que el procedimiento se pueda llevar a cabo con unas mínimas garantías y de forma eficiente; y si bien la situación ha sido corregida parcialmente con la remisión al Reglamento (RD 801/11) que efectúa la Orden ESS/487/2012, el hecho que el art. 51.2 se refiera a una

determinada documentación y no se refiera a otra que igualmente ha de presentar puede inducir a error al presentarse el expediente.

En segundo lugar, se regula que la Autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización o suspensión del procedimiento.

La comunicación de inicio de consultas a los trabajadores puede ser irregular o insuficiente, ya sea por falta de documentación, o por no dirigirse a todos los trabajadores o representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo (con la anterior normativa este requerimiento formal se había tenido que realizar en un 90% de los EREs presentados en el caso de la DGRLQT).

Estas deficiencias del procedimiento han de corregirse regulando la capacidad de requerir de la Autoridad Laboral, con suspensión del periodo de consultas, dada la indefensión que suponen, y la falta de información que representa para la Autoridad laboral.

No se puede obviar en este punto que las irregularidades en el periodo de consultas comportarán una posterior sentencia declarando la nulidad del procedimiento si se presenta demanda ante los Juzgados de lo Social.

ENMIENDA NÚM. 390

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 3 del apartado Tres del artículo 18, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 18. Extinción del Contrato de trabajo.

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad laboral, que en su caso podrá

acordar tomar las medidas oportunas, o requerir información a las partes sobre dichas ventas.”»

JUSTIFICACIÓN

El apartado 3 del artículo 51 ET regula que cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa... a los representantes de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

La «autoridad competente» a que se refiere debe aclararse que se trata de la Autoridad laboral, que es quien vela por el procedimiento.

ENMIENDA NÚM. 391

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 10 del apartado Tres del artículo 18, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 18. Extinción del Contrato de trabajo.

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de treinta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior ~~no~~ también será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal, recayendo el coste de la financiación de los citados planes en el Fondo de Garantía Social. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La Autoridad Laboral a través del servicio público de empleo correspondiente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación, y en su caso,

requerirá a la empresa para que proceda a dicho cumplimiento, con suspensión del plazo del periodo de consultas.

En el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Gobierno en el plazo máximo de 6 meses, regulará los criterios de calidad, contenidos mínimos y objetivos de estos planes, así como los sistemas de evaluación de su impacto, y habilitará incentivos fiscales para las empresas que implementen un Plan de recolocación externa que permita la efectiva reinserción laboral de los trabajadores afectados.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.”»

JUSTIFICACIÓN

El requisito del plan de recolocación se deberá ofrecer cuando la empresa lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de treinta trabajadores y también será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal, recayendo el coste de la financiación de los citados planes en el Fondo de Garantía Social.

Por otra parte, teniendo en consideración que este requisito se trata de una obligación esencial, el cumplimiento del mismo ha de ser objeto de verificación por parte de la Autoridad Laboral para que pueda ser efectivo, y para evitar una posible reclamación judicial posterior, y su ausencia o insuficiencia ha de poder dar lugar a un requerimiento de la Autoridad Laboral.

ENMIENDA NÚM. 392

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el apartado Cinco del artículo 18, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 18. Extinción del Contrato de trabajo.

Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aproba-

do por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance al menos, el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer, enfermedad grave o enfermedad crónica diagnosticada por los servicios sanitarios oficiales.”»

JUSTIFICACIÓN

Acotar de forma más razonable las faltas de asistencia al trabajo que pueden motivar la extinción del contrato de trabajo y excluir específicamente, las faltas motivadas por cáncer, enfermedad grave o enfermedad crónica.

ENMIENDA NÚM. 393

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el punto 7 del apartado Cinco del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“7. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo. La Autoridad Laboral remitirá el expediente en el plazo de 10 días, adjuntando informe sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial, y en su caso, sobre posibles incidencias relevantes del procedimiento de regulación de empleo.

Con carácter previo a la demanda judicial, y dentro del plazo de 20 días para presentar demanda, se deberán plantear los motivos de impugnación de la decisión empresarial ante la Autoridad Laboral, en relación a las causas invocadas, o sobre el procedimiento.

La impugnación deberá ser resulta en el plazo de 15 días, previa valoración de la documentación del expediente y del informe de la Inspección de Trabajo incorporado al mismo. Transcurridos los 15 días, si no hubiera recaído resolución expresa se entenderá desestimada la reclamación, y se reanudará el plazo de 20 días para interponer demanda ante la jurisdicción social.”»

JUSTIFICACIÓN

El procedimiento únicamente prevé, en su apartado 7, en relación a la Autoridad Laboral, que al admitir-

se la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido.

Sin embargo, esta regulación debe considerar que en los procedimientos del art. 51 ET la Autoridad laboral tiene atribuida la función de garantizar el correcto desarrollo del procedimiento, y es a quien corresponde gestionar el procedimiento administrativo, debiendo incorporar al mismo el informe de la Inspección de Trabajo, pudiendo haber efectuado advertencias y recomendaciones (o requerimientos) y incluso pudiendo haber mediado entre las partes, por lo que para una mejor valoración de los hechos a enjuiciar se considera procedente que el órgano jurisdiccional recabe información de la Autoridad laboral sobre las causas y el procedimiento gestionado por la misma, o que la Autoridad Laboral incluya en todo caso informe en el expediente al finalizar el procedimiento de despido colectivo.

En atención a ese carácter garante del procedimiento que compete a la Autoridad laboral, y dado que la Autoridad Laboral es quien dispone por tanto de la información de su desarrollo y de sus vicisitudes, y a los efectos de evitar una innecesaria judicialización en caso de discrepancia entre las partes, se apunta como tercera alternativa eficaz, que se regule una reclamación previa a la judicial, con plazos cortos de resolución.

ENMIENDA NÚM. 394

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 9 del apartado Cinco del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“9. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

La sentencia deberá valorar la concurrencia de la causa, así como la existencia de la mínima proporció-

nalidad de la misma en relación a la medida adoptada. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. En tal caso se declaran extinguidos los contratos de trabajo en los términos establecidos en el artículo 123.1 de esta Ley para las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no haya existido el periodo de consultas o no se haya respetado lo previsto en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En tal caso se condenará al empresario en los términos previstos para la declaración de nulidad del despido disciplinario.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. En tal caso se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario declarado improcedente, acordándose la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia.

En caso de que se declare nula la decisión extintiva, o en caso de que la misma se declare no ajustada a derecho y el empresario opte por la readmisión del trabajador, no podrán deducirse de los salarios de tramitación los correspondientes al periodo de preaviso, debiendo reintegrar el trabajador la indemnización percibida una vez firme la sentencia.”»

JUSTIFICACIÓN

El apartado 9 del art. 124, al referirse al contenido de la sentencia omite cualquier referencia a la necesaria proporcionalidad que ha de existir entre la causa invocada en el expediente y la medida de despido colectivo adoptada.

Por otra parte, se pretende conseguir mayor seguridad jurídica, incorporando al precepto la concreción del contenido que deben tener las sentencias jurisdiccionales reguladas en el mismo y haciéndolo en coordinación con las previsiones de la normativa que resulta aplicable en cada caso.

ENMIENDA NÚM. 395

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la letra c) del punto 11 del apartado Cinco del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

Cuando el motivo de la demanda individual sea la falta de causa o la falta de mínima proporcionalidad de la medida adoptada en relación a la causa alegada, la sentencia deberá valorar dichos motivos de impugnación y declarará ajustada o no a derecho, total o parcialmente, la decisión extintiva.”»

JUSTIFICACIÓN

El apartado 11 del art. 124 establece que cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato (es decir, cuando la impugnación no sea planteada por los representantes legales o sindicales de los trabajadores) se estará a lo previsto en los arts. 120 a 123 de la misma Ley, y recoge diversas especialidades. Entre dichas especialidades se recogen los supuestos en que el despido será declarado nulo, sin embargo se omite lo relativo a la consideración del despido colectivo como justificado o no justificado, ya sea por insuficiencia de la causa alegada o por falta de mínima proporcionalidad de la medida en relación a la causa.

Se propone por tanto incluir en el apartado c) del art. 124.11 la redacción añadida.

ENMIENDA NÚM. 396

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 3 del apartado Siete del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“3. El secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo. La Autoridad Laboral remitirá el expediente en el plazo de 10 días, adjuntando informe sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial, y en su caso, sobre posibles incidencias relevantes del procedimiento de regulación de empleo.

Con carácter previo a la demanda judicial, y dentro del plazo de 20 días para presentar demanda, se deberán plantear los motivos de impugnación de la decisión empresarial ante la Autoridad Laboral, en relación a las causas invocadas, o sobre el procedimiento.

La impugnación deberá ser resulta en el plazo de 15 días, previa valoración de la documentación del expediente y del informe de la Inspección de Trabajo incorporado al mismo. Transcurridos los 15 días, se entenderá desestimada la reclamación, y se reanudará el plazo de 20 días para interponer demanda ante la jurisdicción social.”»

JUSTIFICACIÓN

El citado artículo regulaba hasta la reforma el procedimiento en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (procedimientos ambos sin intervención autorizante de la Autoridad laboral), y por este motivo se recogía y se sigue recogiendo ahora que el órgano jurisdiccional «podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo», y que el informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial.

Sin embargo, esta regulación, por lo que se refiere al procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada del art. 47 ET, que ahora se incluyen en el procedimiento, debe considerar que en los procedimientos del art. 47 ET la Autoridad laboral es quien tiene atribuida la función de garantizar el correcto desarrollo del procedimiento, y es a quien corresponde gestionar el procedimiento administrativo, debiendo incor-

porar al mismo el informe de la Inspección de Trabajo, pudiendo haber efectuado advertencias y recomendaciones (o requerimientos) y incluso pudiendo haber mediado entre las partes, por todo lo cual, el informe que pueda solicitar el juez en caso de demanda judicial debería ser emitido por dicha Autoridad Laboral.

ENMIENDA NÚM. 397

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 7 del apartado Siete del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. Cuando la impugnación invoque la ausencia de causa justificada en el expediente o la falta de una mínima proporcionalidad de la medida adoptada en relación a la causa alegada, la sentencia podrá declarar justificada o injustificada, en todo o en parte, la decisión empresarial en su conjunto.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás

supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.”»

JUSTIFICACIÓN

El apartado 7 del art. 138 establece que la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. Sin embargo este artículo no prevé la posibilidad que la sentencia considere injustificada la causa invocada en el expediente o desproporcionada para el conjunto de los trabajadores afectados.

ENMIENDA NÚM. 398

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto Nueve del artículo 23, del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 23. De las modalidades procesales.

Nueve. El apartado 1 del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.

Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

Cuando el conflicto colectivo recaiga sobre la impugnación de la decisión empresarial en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada temporal previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la sentencia declarará justificada o no la decisión empresarial, según se hayan acreditado o no las causas, así como la proporcionalidad de las mismas en relación a las medidas adoptadas.

La sentencia declarará nula la medida adoptada en fraude de ley, o eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas.”»

JUSTIFICACIÓN

La remisión que efectúa la norma al procedimiento de conflicto colectivo en el caso de los expedientes temporales que afecten a un número plural de trabajadores, omite recoger en ese procedimiento las especificidades que se han de considerar en cuanto al contenido de la sentencia que recaiga.

ENMIENDA NÚM. 399

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo artículo al referido texto.

Nuevo artículo. Gestión y control de las prestaciones derivadas del desempleo por parte de las Comunidades Autónomas.

Uno. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

a) Se modifica el apartado 1 del artículo 3, que queda redactado de la siguiente manera:

“1. En el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la coordinación de la política de empleo.

Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y previo informe de este ministerio a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de Ley y la elaboración y aprobación

de las disposiciones reglamentarias básicas en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional ocupacional y continua en el ámbito estatal, ~~así como el desarrollo de dicha ordenación, así como cualquier otra que tenga relación con la ordenación del mercado de trabajo~~, todo ello sin perjuicio de las competencias que en materia de extranjería corresponden al Ministerio del Interior.

En cualquier caso, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de las funciones que puedan asumir o transferirse a las Comunidades Autónomas.”

b) Se modifica el párrafo primero del apartado j) del artículo 13, que queda redactado de la siguiente manera:

“j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, cuando no hayan sido asumidas por las Comunidades Autónomas, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.”

Dos. El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado como sigue:

“a) Se modifica el apartado 1 del artículo 226 y se adiciona un nuevo apartado 1bis:

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones y del apartado 1bis.

1bis. Las funciones de gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo podrán ser asumidas por las Comunidades Autónomas que lo soliciten, en los términos que se definan en sus respectivos decretos de traspaso.

b) Se adiciona una nueva disposición transitoria sobre el traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, con el siguiente redactado:

Disposición transitoria. Gestión y control de las prestaciones por desempleo por parte de las Comunidades Autónomas.

1) El Servicio Público de Empleo Estatal garantizará la coordinación entre políticas activas y pasivas con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas mientras la gestión y control de las prestaciones no hayan sido objeto de transferencia a las Comunidades Autónomas.

2) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas asumirán la competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo a través de los respectivos decretos de traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo.”»

JUSTIFICACIÓN

Posibilitar la gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo en aquellas Comunidades Autónomas que lo deseen. Esta integración competencial de la gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo y de las políticas activas, actualmente ya transferidas a la mayoría de Comunidades Autónomas, debe permitir una mejora de la integración de las políticas activas y pasivas, así como avanzar en la ocupabilidad de los trabajadores en los periodos de desempleo.

ENMIENDA NÚM. 400

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto.

Redacción que se propone:

Nuevo artículo. Jornada de trabajo del contrato de interinidad.

«En el plazo de dos meses, el Gobierno procederá a modificar el apartado 2 del artículo 5 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, a los efectos de que la jornada del contrato de interinidad que se celebra para substituir un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, no haya de ser forzosa-mente de la misma duración que la de dicha persona.»

JUSTIFICACIÓN

Prever dicha finalidad.

ENMIENDA NÚM. 401

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar el apartado 2 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Redacción que se propone:

«Nuevo artículo. Modificación del apartado 2 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado del siguiente modo:

“2. En el supuesto de declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en cualquiera de los casos siguientes:

a) Cuando la empresa no pueda ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, se suspende el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de cuatro años desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

b) Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, se suspende el contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de cuatro años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 402

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar la letra e) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del apartado 1 del artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La letra e) del apartado 1 del artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente manera :

“e) Por muerte del trabajador.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 403

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar una letra n) nueva en el apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Redacción que se propone:

«Nuevo artículo. Modificación del apartado 1 del artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se adiciona una nueva letra n) del apartado 1 del artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente manera:

“Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando no existiese en la empresa donde prestaba servicios un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 48 de esta Ley.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 404**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar el apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se modifica el apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, después de haberse realizado las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever expresamente la realización de las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo.

Suprimir la referencia a la recuperación profesional, que condiciona el derecho de reincorporación al

puesto originario desde la incapacidad permanente parcial.

ENMIENDA NÚM. 405**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se modifica el apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.”»

JUSTIFICACIÓN

Suprimir la referencia a la recuperación profesional, que condiciona el derecho de reincorporación al puesto originario desde la incapacidad permanente parcial.

ENMIENDA NÚM. 406**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar un apartado 3 nuevo en el artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se adiciona un apartado 3 nuevo al artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

3. (Nuevo) El supuesto previsto en el apartado 2 de este artículo dará derecho a reducciones del 50 por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.”»

JUSTIFICACIÓN

En concordancia con la enmienda anterior y para establecer una reducción de las cuotas a Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 407**FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar un artículo 1 bis nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regu-

la el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se adiciona un artículo 1 bis nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1 bis (nuevo). Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual o invalidez absoluta, incluida gran invalidez, tendrán derecho a su reincorporación en la empresa, en las siguientes condiciones:

1. Derecho de reincorporación con preferencia absoluta en la primera vacante que se produzca en la empresa donde prestarán servicios adecuados a su capacidad y adaptada a su discapacidad. Si en el plazo de cuatro años a contar desde la resolución declarativa de invalidez dictada por el organismo competente no se produjera vacante alguna de tales características en la empresa, esta se encontrará facultada para proceder a la extinción del contrato de trabajo con derecho del trabajador a la percepción de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el supuesto de que el trabajador que se hubiera reincorporado a la empresa dentro del plazo anteriormente indicado en un puesto adecuado a su capacidad y adaptado a su discapacidad, se le hubiera declarado una invalidez total para su profesión habitual, hubiera recuperado su total capacidad para su profesión habitual o hubiera quedado reducida a una invalidez permanente parcial, siempre que no hubieran transcurrido más de cinco años desde la declaración de invalidez permanente absoluta o total, tendrá derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo originario o, en su caso, preferencia absoluta para ocupar la primera vacante que se produzca adecuada a su nueva capacidad y, en su caso, adaptada a su discapacidad, si el que viniera ocupando fuese de categoría inferior. La reincorporación se llevará a efecto previa comunicación a la empresa y a los representantes del personal.

3. Las reincorporaciones que lleven a efecto las empresas previstas en el apartado 1 de este artículo, darán derecho a las siguientes reducciones de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes:

a) Si la reincorporación se produce desde la situación de invalidez absoluta o gran invalidez, la reducción será del 100 por 100 durante toda la vigencia del contrato.

b) Si la reincorporación se produce desde la situación de invalidez total, la reducción será del 75 por ciento durante toda la vigencia del contrato.

Asimismo, las empresas se beneficiarán de las ayudas a la adaptación del puesto de trabajo establecidas con carácter general.

4. En los casos en los que se produzca la readmisión del trabajador y que la discapacidad sobrevenida sea de carácter intelectual, enfermedad mental, discapacidad física con un grado igual o superior al 65%, discapacidad sensorial con un grado igual o superior al 65% o discapacidad auditiva con un grado igual o superior al 33%, el empresario podrá solicitar a la administración competente acogerse a un programa de empleo con apoyo para realizar las labores de adaptación y ajuste al nuevo puesto de trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 408

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se modifica el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 2.

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, y hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta

para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y con posterioridad se les declarara una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

3. Las readmisiones que lleven a efecto las Empresas, en los supuestos previstos en este artículo darán derecho a reducciones del 50 por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.”»

JUSTIFICACIÓN

Suprimir la referencia a la recuperación profesional, como condición para que les sea reconocida la preferencia absoluta para la readmisión. Asimismo, prever que la reducción de cuotas sea indefinida durante toda la vigencia del contrato, en lugar de los dos años que dura actualmente.

ENMIENDA NÚM. 409

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar un artículo 4 bis nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se adiciona un artículo 4 bis nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 4 bis (nuevo). Las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desarrollarán programas dirigidos a fomentar que las empresas aso-

ciadas reincorporen a los trabajadores a los que se les haya declarado una invalidez en cualquiera de sus grados, en colaboración con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias.”»

JUSTIFICACIÓN

Además de su labor en materia de rehabilitación y recuperación profesional en el caso sobre todo de las contingencias profesionales, las Mutuas pueden realizar una labor de apoyo a las empresas en materia de adaptación de puestos de trabajo, así como de estímulo a las mismas para que reincorporen al mayor número posible de trabajadores con discapacidad sobrevenida. Esas importantes labores, que las Mutuas por su cercanía con las empresas, pueden realizar podrían concertarse con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias, que tiene conocimiento especializados en la materia.

ENMIENDA NÚM. 410

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar un artículo 4 ter nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Se adiciona un artículo 4 ter nuevo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 4 ter (nuevo). En todos los supuestos previstos con anterioridad, se establecerán ayudas dirigidas a compensar a las empresas y los trabajadores los gastos derivados de la adaptación adecuada de los puestos de trabajo y la accesibilidad de los centros que podrán ser financiadas con cargo al fondo de prevención y rehabilitación establecido en el artículo 73 de la Ley General de Seguridad Social.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever dicha finalidad.

ENMIENDA NÚM. 411

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para modificar la letra e) del artículo 5 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.

Redacción que se propone

«Artículo nuevo. La letra e) del artículo 5 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, queda redactada del siguiente modo:

“e) Aplicar, al menos, el cien por cien de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.”»

JUSTIFICACIÓN

Se pretende considerar a las empresas de inserción como entidades sin ánimo de lucro estableciéndose la necesidad de reinvertir el cien por cien de los resultados.

ENMIENDA NÚM. 412

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para suprimir el apartado 5 del artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Se suprime el apartado 5 del artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera que un contrato de capacitación socio-laboral no genera un derecho a percibir una indemnización al finalizar el contrato.

ENMIENDA NÚM. 413

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto, para adicionar un nuevo artículo a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Se adiciona un nuevo artículo a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción.

“xxx. Fomento de la inserción sociolaboral.

1. Las personas que estén recibiendo formación en el marco de un itinerario de inserción sociolaboral podrán complementarla, como parte de este itinerario, con un periodo en prácticas no laborales en empresas ordinarias.

2. Las empresas que integran el mercado ordinario de trabajo podrán ser beneficiarias de ayudas para la contratación de trabajadores provenientes de empresas de inserción.”»

JUSTIFICACIÓN

La posibilidad de realizar prácticas no laborales en una empresa ordinaria puede facilitar su posterior contratación por parte de estas.

Por otro lado, en la actualidad no existe ningún tipo de incentivo para la empresa que integra el mercado ordinario de trabajo que la motive a contratar a personas provenientes de empresas de inserción.

ENMIENDA NÚM. 414

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. La Disposición adicional primera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición Adicional primera. Aplicación de la normativa de la Ley de Contratos del Sector Público.

Las condiciones especiales de los contratos deberán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del Contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público.”»

JUSTIFICACIÓN

Se establece como obligatorio que las condiciones especiales de los contratos incluyan consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 415

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Disposición adicional nueva de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, que queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional nueva.

Para garantizar la estabilidad presupuestaria de las ayudas a la contratación por parte de las empresas de inserción de los colectivos que regula la presente Ley, el Gobierno con carácter anual establecerá mediante un Decreto el importe subvencionable para cada contrato, así como por la creación de un nuevo puesto de trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

Garantizar el importe de las ayudas a la contratación por parte de las empresas de inserción de los

colectivos que regula la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

ENMIENDA NÚM. 416

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un artículo nuevo en el referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo nuevo. Disposición adicional nueva de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, que queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional nueva.

A las empresas de inserción reguladas en la presente Ley no les será de aplicación el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre Integración Social de Minusválidos.”»

JUSTIFICACIÓN

La obligatoriedad de tener un 2% de personas con discapacidad en una entidad en la cual un 50% de la plantilla la componen personas en situación de exclusión social penaliza la actividad de las empresas de inserción dado que de no cumplir se les impide presentarse a determinadas concursos públicos.

ENMIENDA NÚM. 417

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la disposición adicional segunda del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. ~~En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.~~ Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”»

JUSTIFICACIÓN

En el párrafo segundo se regula que se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Debe reseñarse que en los entes, organismos y entidades del sector público los presupuestos son anuales. La causa extintiva debería derivar de lo que se establezca en los presupuestos por los que se rija la entidad afectada.

ENMIENDA NÚM. 418

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la disposición adicional tercera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

“Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.”»

JUSTIFICACIÓN

Se regula que el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas..., salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

Esta regulación se separa de diversa reciente doctrina jurisprudencial como la mantenida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de fecha 27.9.11, en la que se declara que «Esta sala viene entendiendo que las administraciones públicas en relación con su personal laboral, como cualquier otro empresario, pueden acudir a las posibilidades que les ofrece el art. 51 ET, y por tanto también al 47 del mismo texto legal, siendo este el criterio mayoritario de la Sala, manifestado en sentencias como las de 14, 18 y 22 de enero de 2010». Dicha jurisprudencia considera que cuando las administraciones públicas actúan como empresarios, quedan sujetas a la normativa general, debiendo someterse a las normas específicas del contrato de trabajo, con las peculiaridades propias que le son aplicables.

ENMIENDA NÚM. 419

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Convenio de colaboración con la Generalitat de Catalunya para la gestión del programa de la Renta Activa de Inserción.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno suscribirá un Convenio de colaboración con la Generalitat de Catalunya para que ésta gestione, en el marco del traspaso a la Comunidad Autónoma de Catalunya en materia de ejecución de la legislación estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el programa de la Renta Activa de Inserción, atendiendo al nuevo marco normativo en materia de intermediación laboral, a la tendencia hacia la simplificación administrativa mediante la utilización de sistemas telemáticos, a la reformulación de los mecanismos de coordinación de la gestión del empleo y de la formación profesional para el empleo que ambas administraciones —SEPE y Generalitat— han iniciado, y al hecho de que ésta última, la Generalitat de Catalunya, se ocupe ya de la gestión de las demandas de empleo, las conocidas como políticas activas, y colabore en la gestión de las prestaciones de desempleo.»

JUSTIFICACIÓN

El objetivo del Programa de la Renta Activa de Inserción es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Comprende políticas activas de empleo y, en su caso, una ayuda económica denominada Renta Activa de Inserción, vinculada a la realización de acciones en esta materia (políticas activas de empleo) que no conlleven retribuciones salariales.

Parece del todo lógico y natural teniendo en cuenta el objetivo, que pueda ser la Generalitat, en el caso de Catalunya, quien gestione el citado programa puesto que a ella le competen las acciones de inserción laboral y la gestión de las políticas activas.

ENMIENDA NÚM. 420

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y al desempleo.

El Gobierno presentará al finalizar el primer año de vigencia del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, un informe de evaluación del mismo, encargado a un organismo externo e independiente, que analice el impacto que sobre los principales indicadores del mercado de trabajo, la creación de empleo, la disminución de la tasa de paro y la tasa de temporalidad, ha tenido la citada reforma. Los resultados de dicha evaluación deberán ser publicados y ser accesibles a través del portal web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

La grave situación de desempleo y de destrucción de puestos de trabajo ha justificado según el Gobierno la adopción de una reforma del mercado laboral de envergadura. Cabe sin embargo, comprobar si resulta adecuada y consigue hacer frente a la situación descrita.

Por otra parte, es necesario fomentar la calidad de las políticas públicas a través de la inclusión de sistemas o mecanismos que permitan su evaluación.

ENMIENDA NÚM. 421

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Evaluación continuada de las políticas activas.

Anualmente, el Gobierno presentará una memoria sobre el gasto, incluido el necesario para la gestión del

sistema, y los resultados de las políticas activas en el conjunto del Estado, en especial en materia de bonificaciones a la contratación, con el objetivo de otorgar mayor transparencia a las políticas de empleo y de formación, al tiempo que contribuye a garantizar la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados.

En ella, se incluirán un apartado destinado a la evaluación de la mejora de los procedimientos de la modalidad de Formación para el Empleo de demanda, en cuanto a la reducción de las cargas burocráticas, rigideces del sistema y la incorporación de las pymes.»

JUSTIFICACIÓN

Prever la presentación de una memoria anual sobre los gastos en las políticas activas y sus resultados, con el objetivo de dar mayor transparencia a la gestión que se realiza en las políticas de empleo y formación.

ENMIENDA NÚM. 422

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Lealtad institucional.

La financiación de los gastos por los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo, especialmente a los que hacen referencia los artículos 13.g), 19 bis, 19 ter, 19 quáter, 19 sexies, 19 septies, 19 octies y la disposición transitoria segunda, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedará garantizada de acuerdo con lo previsto por la disposición adicional sexta de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía o, en su caso, por los correspondientes trasposos de funciones y servicios.

A estos efectos, una vez transcurrido seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno se reunirá con cada Comunidad Autónoma para establecer el incremento de gastos ocasionados para el cumplimiento de la Ley y establecer el procedimiento de compensación anual. Dichas cantidades podrán ser incrementadas en función de la especial contribución de la Comunidad Autónoma a la reducción de las tasas de desocupación.»

JUSTIFICACIÓN

La presente ley fija medidas y políticas activas de empleo que deberán implementar los servicios públicos de empleo de las CCAA, teniendo una indudable repercusión en sus presupuestos. Por ello, el Estado debe garantizar la financiación adecuada y suficiente a las CCAA, para que puedan hacer frente a dichas medidas.

Igualmente, deben preverse mecanismos de compensación anual por el incremento de los gastos en los que se primen aquellas Comunidades Autónomas que hayan realizado una especial contribución a la reducción de las tasas de paro.

ENMIENDA NÚM. 423

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Implantación del modelo de indemnización por despido conocido como «Modelo Austriaco».

El Gobierno presentará en el plazo de seis meses desde la entrada vigor de la presente Ley, un Proyecto de Ley que resulte del diálogo social y que incluya las reformas necesarias para la implantación en España, de un modelo de indemnización por despido similar al vigente en Austria, desde el 1 de enero de 2003.»

JUSTIFICACIÓN

El modelo austriaco de indemnización por despido ha sido muy bien valorado y puesto como ejemplo a seguir en países como España, por diversos organismos internacionales. Implica reordenar el diseño del despido pero también a la vez, supone reforzar el sistema de pensiones. Además, podría combinar dosis eficientes de flexibilidad y seguridad, acercándonos a Europa en materia de relaciones laborales, sin alterar los equilibrios básicos del modelo laboral español. Supone mejorar la protección del trabajador ante la necesidad o la voluntad de cambiar de trabajo, y también aporta a los empresarios certeza sobre el coste de la indemnización. Significa acompañar la movilidad laboral de seguridad.

ENMIENDA NÚM. 424

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Implantación de un sistema de penalización por uso reiterado del despido y de compensación por no extinguir contratos.

El Gobierno presentará en el plazo de seis meses desde la entrada vigor de la presente Ley, un Proyecto de Ley que incluya las reformas necesarias para la implantación en España, de un sistema que incremente progresivamente las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en concepto de desempleo, a las empresas que comparativamente, despidan a un mayor número de trabajadores de forma no justificada. Y que disminuya las citadas cotizaciones a las empresas que efectúen menos extinciones de contratos.»

JUSTIFICACIÓN

Parece del todo adecuado, avanzar en la implantación de un sistema bonus/malus en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, en función del acceso a las prestaciones de desempleo que hagan los trabajadores al extinguirse su relación laboral con la empresa. Se trataría de premiar a las empresas con estabilidad laboral y escasa generación de prestaciones de paro y sancionar a las que generan un excesivo y no justificado desempleo.

ENMIENDA NÚM. 425

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Reforma de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y mejoras para las empresas de la economía social.

El Gobierno presentará en el plazo de seis meses desde la entrada vigor de la presente Ley, un Proyecto de Ley de actualización de la Ley 44/2007, de 13 de

diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y de apoyo a las empresas de la economía social.»

JUSTIFICACIÓN

Es del todo necesaria una puesta al día de la Ley de Empresas de Inserción e incrementar las medidas de apoyo a las empresas de la economía social.

ENMIENDA NÚM. 426

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Elaboración de un estudio relativo a la reducción de los costes laborales de los empleos menos remunerados.

El Gobierno remitirá a las Cortes Generales, en el plazo de seis meses, un estudio encargado a expertos independientes de reconocido prestigio, que aborde la problemática del coste laboral de los empleos menos remunerados analizando a tal efecto una disminución de las cotizaciones sociales.»

JUSTIFICACIÓN

Prever la elaboración de un estudio que permita analizar la posibilidad de reducción de los costes laborales de los empleos menos remunerados.

ENMIENDA NÚM. 427

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición adicional. Centros Especiales de empleo.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo

destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional. Dicho importe será aplicable a los Centros Especiales de Empleo respecto de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.»

JUSTIFICACIÓN

La aplicación de medidas urgentes de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo protegido ha contribuido a evitar una pérdida alarmante de puestos de trabajo entre las personas con discapacidad. En especial, respecto a las personas más vulnerables que requieren mayores niveles de apoyo.

En un contexto de crisis económica y con los niveles de desempleo actuales, de no haberse adoptado estas medidas urgentes, la destrucción de empleo para las personas con discapacidad habría sido enorme.

En este sentido, tuvo un efecto muy positivo la adopción de la medida prevista en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que estableció que el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEEs destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, fuera del 75% del salario mínimo interprofesional (y no solo del 50% del SMI) durante el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general. Además, y solo para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el periodo de vigencia se extendió desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Estas medidas tuvieron un impacto muy positivo, no solo en el mantenimiento del empleo existente como en la creación de nuevo empleo. La estadística de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo así lo atestigua y nos reveló que, en los centros especiales de empleo, en el año 2010, se celebraron un 29,20% más contratos que en el año 2009 y que el 64,34% de los contratos realizados en el 2010 lo ha sido en un centro especial de empleo.

ENMIENDA NÚM. 428

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva).

En el plazo de dos meses, el Gobierno procederá a modificar el artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, a los efectos de permitir la aplicación de una reducción de la retribución, de forma análoga a la establecida en el artículo 11.1.E) del Estatuto de los Trabajadores, para los trabajadores en prácticas.»

JUSTIFICACIÓN

Con la posibilidad de la reducción de la retribución en el contrato temporal de fomento de empleo de las empresas de inserción de manera similar a la establecida en los contratos formativos en el Estatuto de los trabajadores, permitiría una mayor contratación de personas en situación de exclusión social al mismo coste actual.

ENMIENDA NÚM. 429

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva).

En el plazo de dos meses, el Gobierno procederá a modificar el artículo 10 del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, a los efectos de permitir la aplicación de las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida a las empresas de inserción, reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.»

JUSTIFICACIÓN

La posibilidad de tener derecho a una bonificación conllevará una mayor contratación de personas por parte de las empresas de inserción.

ENMIENDA NÚM. 430

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social en relación a la incorporación para el ejercicio de la Abogacía.

Se introduce una nueva disposición transitoria segunda a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social con el siguiente redactado:

“Todos aquellos profesionales colegiados que a la fecha de entrada en vigor de la disposición adicional 46.^a tuvieran concertadas con más de una mutualidad de previsión social alternativa al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las coberturas previstas de forma obligatoria en el párrafo primero de la citada disposición adicional 46.^o como consecuencia del carácter obligatorio que, en su día, hubiera tenido la afiliación a dichas mutualidades para el ejercicio de su actividad profesional por cuenta propia, podrán mantener las coberturas que tuvieran contratadas con cada una de tales mutualidades a todos los efectos previstos en la citada disposición adicional 46.^a, siempre y cuando el conjunto de coberturas contratadas cumpla con las contingencias y requerimientos establecidos en la mencionada disposición, y hasta la extinción natural del colectivo formado por dichos profesionales colegiados”.»

JUSTIFICACIÓN

La disposición adicional 46.^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, relativa al ámbito de cobertura que deben ofrecer las Mutualidades de Previsión Social alternativas al régimen de Autónomos, y por la que se establecen las prestaciones mínimas que deben ofrecer dichas mutualidades alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), no contempla la excepcionalidad en que se hallan aquellos abogados que habiéndose colegiado en cualquiera de los Colegios de Abogados de Cataluña con anterioridad a la Ley 30/1995 hubieron de afiliarse con carácter obligatorio y como condición necesaria

para el ejercicio de la profesión por cuenta propia, en dos mutualidades de previsión social de forma simultánea, la Mutualidad General de la Abogacía y la Mutua de Previsió Social dels Advocats de Catalunya, y que, por lo tanto, mantienen a fecha de hoy concertadas una serie de contingencias de las descritas en la citada disposición 46.^a de la Ley 27/2011 con Alter Mutua (continuada de la «Associació d'Auxilis Mutus dels Advocats de Catalunya»), y otras contingencias, también de las incluidas en la mencionada disposición adicional 46.^a, contratadas con la Mutualidad General de la Abogacía, teniendo ambas mutualidades el carecer de alternativas al RETA.

Los abogados colegiados en Catalunya con anterioridad a la entrada en vigor de la ley 30/1995, constituyen el único colectivo profesional que, con carácter obligatorio, hubo de adscribirse a dos distintas mutualidades de previsión social como requisito preceptivo para el ejercicio de su actividad profesional por cuenta propia.

La aplicación de la disposición adicional 46.^a de la Ley 27/2011 podría suponer que los mutualistas se vieran obligados a tener contratadas con una única mutualidad el conjunto de prestaciones definidas como obligatorias por la citada disposición adicional 46.^a de la Ley 27/2011 a fin de que dichas prestaciones gozaran del carácter de alternativas al RETA. La preceptiva rescisión de determinadas prestaciones contratadas antes de 1996 con una mutualidad para su concertación a partir de 2013 con la otra mutualidad supondría para los abogados mutualistas que se hallaren en la situación indicada graves perjuicios ajenos al objeto y propósito de la disposición adicional 46.^a de la Ley 27/2011.

Dichos mutualistas se beneficiaron, y lo siguen haciendo, de unas condiciones y ventajas de todo tipo que perderían en caso de tener que concentrar en una única mutualidad la totalidad de coberturas previstas por la disposición adicional 46.^a en la medida en que ello supondría la cancelación de los contratos existentes con una de tales entidades para proceder a su nueva contratación con la otra. Este es el caso, por ejemplo, de condiciones de suscripción de riesgos que difícilmente podrían ahora mantenerse, pérdida de condiciones económicas más ventajosas por razón de la edad en que el mutualista las contrató, carencias y franquicias que tendrían que volver a soportarse por razón de la nueva alta de la cobertura, derechos económicos acumulados que podrían reducirse o incluso perderse, ventajas económicas por antigüedad que dejarían de disfrutarse, entre otras.

El perjuicio para dichos mutualistas ante una eventual imposibilidad de mantenimiento de la situación derivada de su obligación de concertar su cobertura social profesional con dos mutualidades conjuntamente por haberse colegiado con anterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional 15.^a de la Ley 13/1995 sería sustancial y evidente.

ENMIENDA NÚM. 431

FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Fondos europeos de apoyo al empleo juvenil.

El Gobierno impulsará, en colaboración con las Comunidades Autónomas, la urgente concreción del acuerdo del Consejo Europeo celebrado el 30 de enero pasado, en relación a la reordenación de fondos europeos disponibles para apoyar a los Estados miembros con una tasa de desempleo juvenil más elevada. Las cuantías que, en su caso, se destinen al Estado se emplearán a promover medidas y actuaciones en relación a la contratación de jóvenes y al estímulo de la creación de empresas por emprendedores jóvenes.»

JUSTIFICACIÓN

Considerar la necesidad de concretar el acuerdo del Consejo Europeo de enero para luchar contra la elevada tasa de desempleo juvenil.

ENMIENDA NÚM. 432

FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Aplicación de la negociación colectiva y extinción del contrato de trabajo en empresas estacionales.

En el caso de empresas cuya actividad no es continua, como la mayoría de las que conforman el sector turístico, deberá tenerse en cuenta su carácter estacional para la aplicación del apartado 3 del artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas de tres trimestres con-

secutivos, serán contabilizados dentro del periodo de actividad de la empresa, sin tener en cuenta aquellos en los que la misma no presta servicio.

De igual manera deberá tenerse en cuenta este tipo de cálculo en materia de negociación colectiva, apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso los dos trimestres consecutivos también deberán ser contabilizados dentro del periodo de actividad de la empresa, sin tener en cuenta aquellos en los que la misma no presta servicio.»

JUSTIFICACIÓN

En España hay numerosas empresas de carácter estacional, la mayoría de ellas dedicadas al sector turístico. Dada su naturaleza, este tipo de empresas mantienen una actividad discontinua, por lo que para la aplicación del periodo persistente de disminución de ingresos y ventas sobre dos o tres trimestres consecutivos, estos no deberán ser computados dentro del año natural sino sobre el periodo de actividad de la empresa.

La aplicación de este sistema de cálculo sobre los periodos de actividad, impedirá que puedan entenderse como negativos aquellos en los que la empresa carece de actividad económica, que de otra forma podrían facilitar la extinción del contrato prevista en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores y la inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el apartado 3 del artículo 82 también del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, esta enmienda supone una adaptación de diferentes apartados de la ley al carácter estacional de las empresas del sector turístico.

ENMIENDA NÚM. 433

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de añadir una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Reconversiones empresariales.

Para facilitar la recuperación de empresas y luchar contra la destrucción de empleo, el Gobierno procederá a arbitrar medidas destinadas a facilitar la reconversión empresarial y la recuperación de empleos en configuraciones societarias de Economía Social, especialmente,

cooperativas y sociedades laborales, correspondientes a empresas que han tenido cesado, vayan a cesar en sus actividades o se hallen en situación concursal.

Se considerará que una empresa está en situación susceptible de reconversión empresarial, cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:

— Que la empresa haya cesado en su actividad y sus trabajadores se encuentren en situación legal de desempleo o en trámite de estarlo.

— Que la empresa se encuentre en situación concursal, o que haya acumulado pérdidas durante dos años, o que no exista relevo generacional en la empresa, ya sea persona física o jurídica.

En estos casos, la reconversión empresarial debe favorecer que sus trabajadores, mediante su oportuna organización societaria de economía social, puedan capitalizar el desempleo y proceder a constituir una nueva empresa que permita dar continuidad a empleos y actividad económica.

El gobierno deberá establecer líneas adecuadas de financiación para que las administraciones competentes puedan diseñar medidas acordes con su situación económico-social y en base a criterios de número de cierre de empresas y de reconversión de empresas.»

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la reconversión empresarial de empresas en crisis en nuevas empresas de economía social con el fin de aprovechar la flexibilidad, capacidad de resistencia y compromiso laboral de estas empresas en momentos de crisis con el fin de mantener empleo y propiciar la generación de nuevas actividades empresariales.

ENMIENDA NÚM. 434

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Empresas sociedades cooperativas.

1. Lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con los beneficios empresariales en cotizaciones a la Seguridad Social, vinculados a la

celebración de contratos indefinidos, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a éstas.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término “empresas” o “pymes” en la medida que respecto de estas últimas cumplan los requisitos existentes para dicha calificación.»

JUSTIFICACIÓN

Dejar suficientemente clarificado que el contenido del actual Proyecto de Ley, en tramitación, que permite dar más flexibilidad al mercado de trabajo impulsando el empleo indefinido, resulte de aplicación a la figura jurídica de la sociedad cooperativa.

ENMIENDA NÚM. 435

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Nueva regulación del Servicio del Hogar familiar.

El Gobierno en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la presente Ley, llevará a cabo las modificaciones oportunas en: la disposición adicional trigésima novena y disposición transitoria única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social; y en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con el objetivo de simplificar los procedimientos para dar cumplimiento al nuevo marco normativo y ampliar las reducciones de cotizaciones previstas para las personas que prestan servicios en el hogar familiar, evaluando en todo caso, la posibilidad de ampliar los plazos previstos para la adaptación al nuevo marco legal.»

JUSTIFICACIÓN

Facilitar el cumplimiento del nuevo marco normativo.

ENMIENDA NÚM. 436

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el apartado 2 de la disposición transitoria séptima del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria séptima. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por éstas al Servicio Público de Empleo Estatal, los servicios públicos de empleo correspondientes a las comunidades autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las competencias ejecutivas que en materia laboral corresponden al Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

ENMIENDA NÚM. 437

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el apartado 4 de la disposición transitoria séptima del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria séptima. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por ~~el Servicio Público de Empleo Estatal~~ los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas.»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las competencias ejecutivas que en materia laboral corresponden al Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

ENMIENDA NÚM. 438

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el punto 1 de la disposición transitoria octava del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

El inicio del contrato de formación y aprendizaje corresponderá con el inicio del programa formativo asociado, sin que pueda haber entre ambos un decalaje mayor a cinco días. A este respecto el centro de formación en el que se impartan las actividades formativas comunicará a la empresa la fecha de inicio del curso y ésta comunicará a los Servicios Públicos de Empleo el inicio del contrato a efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.»

JUSTIFICACIÓN

Prever que el inicio del contrato de formación y aprendizaje se corresponda con el inicio del programa formativo asociado.

ENMIENDA NÚM. 439

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar el punto 2 de la disposición transitoria octava del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por éstas ~~al Servicio Público de Empleo Estatal~~, los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las competencias ejecutivas que en materia laboral corresponden al Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

ENMIENDA NÚM. 440

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el apartado 4 de la disposición transitoria octava del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas.»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las competencias ejecutivas que en materia laboral corresponden al Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

ENMIENDA NÚM. 441

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de suprimir el punto 5 de la disposición transitoria octava del referido texto.

JUSTIFICACIÓN

Por considerar que esta cuestión ya ha sido resuelta con anterioridad en el texto.

ENMIENDA NÚM. 442

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición transitoria al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición transitoria. Duración del periodo de prueba del Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

La duración del periodo de prueba del Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, establecido en el apartado 3 del artículo 4 de la presente Ley, estará vigente durante los próximos 3 años.»

JUSTIFICACIÓN

Limitar de forma temporal la aplicación de la duración del periodo de prueba establecida en el Proyecto de Ley. Parece razonable que puesto que la misma se incorpora por la excepcional y grave situación en la que se halla el mercado de trabajo, se contemple su temporalidad.

ENMIENDA NÚM. 443

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición transitoria al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición transitoria. Incremento de los incentivos para conseguir impactos a corto plazo.

En los contratos de trabajo formalizados desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y hasta el 31 de diciembre de 2012, se incrementarán en un 50% los incentivos fiscales y bonificaciones contemplados en los siguientes artículos de la presente ley:

- a) Artículo 4.4.a.
- b) Artículo 4.5.a.
- c) Artículo 4.5.b.»

JUSTIFICACIÓN

Más allá de la reforma laboral urge arbitrar medidas de estímulo a la creación de empleo capaces de dar resultados positivos a corto plazo en un contexto de plan de choque para el empleo. Por ello se propone incrementar en un 50% los estímulos contemplados en la presente ley relativos a:

- Los incentivos a la contratación del primer empleo para menores de 30 años [art. 4.4.a)].
- Las bonificaciones para los contratos con jóvenes entre 16 y 30 años [art. 4.5.a)].
- Las bonificaciones a los contratos con mayores de 45 años inscritos en las oficinas de desempleo durante al menos 12 meses [art. 4.5.b)].

ENMIENDA NÚM. 444

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición transitoria al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición transitoria. Mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.

Durante los 3 años siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, en aquellas empresas con menos de 250 trabajadores, que mantengan contratos laborales con trabajadores de 50 o más años, cuando la situación económica negativa de la empresa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, entendiéndose que es persistente si se producen durante 3 trimestres consecutivos, la empresa podrá solicitar la reducción del 90% de la cuotas empresariales a la Seguridad Social por el tiempo de un año o mientras permanezca la situación económica negativa de la empresas.»

JUSTIFICACIÓN

Es preciso arbitrar medidas especiales de protección a aquellos trabajadores mayores de 50 años que trabajan en empresas afectadas por situaciones económicas negativas y que sean alternativas al simple despido, ya que la recolocación de una persona mayor de 50 años habitualmente es más compleja que en el caso de personas de otras edades. Se arbitra la medida por un periodo de 3 años en el contexto de medidas de plan de choque para el empleo y con la voluntad de que sea evaluada su aplicación al final de este periodo.

ENMIENDA NÚM. 445

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de suprimir la letra f) del apartado 1 de la disposición derogatoria única del referido texto.

JUSTIFICACIÓN

Recuperar la bonificación aplicable tras la reincorporación de la mujer al trabajo, después de una baja por maternidad o cuidado de hijos, en los dos años siguientes.

ENMIENDA NÚM. 446

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el párrafo segundo del apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el apartado 1 de la disposición final primera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. En los supuestos (.../...) o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de que quien se acoja al permiso de lactancia sea el progenitor que ha disfrutado del permiso de paternidad, dicho permiso podrá ser acumulado a su voluntad en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Resto igual.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever la acumulación de jornada en el caso de que el progenitor que se acoja sea el que ha solicitado el permiso de paternidad.

ENMIENDA NÚM. 447

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el último párrafo del apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el apartado 1 de la disposición final primera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. En los supuestos (.../...) lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, que podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 448

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos modificar el último párrafo del apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el apartado 1 de la disposición final primera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. En los supuestos (.../...) lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 449

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el último párrafo del apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabaja-

dores, contenido en el apartado 1 de la disposición final primera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. En los supuestos (.../...) lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. También podrán acogerse a él los trabajadores por cuenta ajena, aunque la madre sea trabajadora autónoma.”»

JUSTIFICACIÓN

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de Luxemburgo, en sentencia de fecha 30 de septiembre de 2010, manifestó que el sistema español del permiso de lactancia es discriminatorio con los hombres, ya que solo las mujeres, madres de un niño que tengan la condición de trabajadoras por cuenta ajena, pueden disfrutar de dicho permiso según sus varias modalidades, en tanto que los hombres padres de un niño que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, solo pueden disfrutar del citado permiso cuando la madre de ese niño también tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena.

Tal y como se puso de manifiesto en respuesta del Gobierno a una pregunta escrita, en fecha 1 de febrero de 2011, para cumplir con la sentencia basta con cambiar el criterio interpretativo que se venía aplicando hasta ahora, pero también recomendaba «en aras de una mayor seguridad jurídica, tampoco debe descartarse que en un futuro se modifique el mencionado texto del artículo 37.4, para reconocer de forma clara y expresa el derecho al permiso de lactancia a los trabajadores por cuenta ajena, aunque la madre sea trabajadora autónoma».

ENMIENDA NÚM. 450

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabaja-

dores, contenido en el apartado 1 de la disposición final primera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final primera. Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

1. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

Avanzar en la línea marcada por la normativa y jurisprudencia comunitaria en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y personal con la laboral.

ENMIENDA NÚM. 451

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar el punto 8 de la disposición final cuarta del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final cuarta. Despidos colectivos que afecten a los trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios.

8. ~~Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en los Presupuestos Generales del Estado inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral y al menos el 50% de éstas se destinará a acciones y medidas específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.~~”»

JUSTIFICACIÓN

Prever que las aportaciones económicas realizadas al Tesoro Público por las empresas que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años, sean destinadas íntegramente a políticas activas de empleo y que al menos el 50% de las mismas, se destine específicamente a este colectivo.

ENMIENDA NÚM. 452

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar dos números a la disposición final quinta del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final quinta. Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

Nuevo número. Se modifica el apartado 1 del artículo 226 y se adiciona un nuevo apartado 1bis.

“1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones y del apartado 1bis.

1.bis. Las funciones de gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo podrán ser asumidas por las Comunidades Autónomas que lo soliciten, en los términos que se definan en sus respectivos decretos de traspaso.”

Nuevo número. Se adiciona una nueva disposición transitoria sobre el traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, con el siguiente redactado:

“Disposición transitoria. Gestión y control de las prestaciones por desempleo por parte de las Comunidades Autónomas.

1) El Servicio Público de Empleo Estatal garantizará la coordinación entre políticas activas y pasivas con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas mientras la gestión y control de las prestaciones no hayan sido objeto de transferencia a las Comunidades Autónomas.

2) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas asumirán la competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo a través de los respectivos decretos de traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo.”»

JUSTIFICACIÓN

Posibilitar la gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo en aquellas Comunidades Autónomas que lo deseen. Esta integración competencial de la gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo y de las políticas activas, actualmente ya transferidas a la mayoría de Comunidades Autónomas, debe permitir mejorar la integración de las políticas activas y pasivas, así como avanzar en la ocupabilidad de los trabajadores en los periodos de desempleo.

ENMIENDA NÚM. 453

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la disposición final octava del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final octava. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la

que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

“1. ~~Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación,~~ Serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, a través de las Comunidades Autónomas, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.”»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las competencias de la Generalitat de Catalunya en materia de trabajo y relaciones laborales.

ENMIENDA NÚM. 454

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado a la disposición final décima del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Nuevo apartado. Se suprime la letra h) del artículo 13, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Este apartado de la Ley de Empleo es objeto de un recurso de inconstitucionalidad presentado por la Generalitat de Catalunya. Los argumentos para la presenta-

ción de este recurso, que continúan manteniendo su vigor, son los siguientes:

a) El precepto se dicta al amparo del artículo 149.1.13 CE, ordenación general económica, partiendo de la idea que al tratarse de programas que afectan a más de una CCAA, en virtud de la necesidad de coordinación de la actividad económica, corresponde a un órgano del Estado la gestión de dichos programas. Se deja al arbitrio del Estado, de forma unívoca, decidir cuándo hay necesidad de coordinación.

b) El diseño y la necesidad de un Sistema Nacional de Ocupación no implica la atribución de competencias exclusivas al Estado por sí, y el alcance supraterritorial de las competencias no implica que la titularidad de las competencias autonómicas se tengan que atribuir al Estado (STC 323/1993, 243/1994 y 106/1995).

c) La sentencia TC 95/2002 ha determinado que esta competencia no se puede hacer extensiva a incluir cualquier actividad que tenga relación con la actividad económica, si no regula de manera directa y significativa la actividad económica general (STC 186/88, 133/97, 112/1995 y 21/1999).

ENMIENDA NÚM. 455

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado a la disposición final décima del referido texto.

Redacción que se propone:

Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Nuevo apartado. Se modifica la letra j) del artículo 13, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

«j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, cuando no hayan sido asumida por la Comunidad Autónoma, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo, la gestión de esta prestación se desarrollará

mediante sistemas de cooperación con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá colaborar con las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de las competencias.»

JUSTIFICACIÓN

Posibilitar la gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo en aquellas Comunidades Autónomas que lo deseen. Esta integración competencial de la gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo y de las políticas activas, actualmente ya transferidas a la mayoría de Comunidades Autónomas, debe permitir una mejor integración de las políticas activas y pasivas, así como avanzar en la ocupabilidad de los trabajadores en los periodos de desempleo.

ENMIENDA NÚM. 456

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado a la disposición final décima del referido texto.

Redacción que se propone:

Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Nuevo apartado. Se modifica la letra l) del artículo 13, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

«l) Cualesquiera otras competencias que legalmente o reglamentariamente se le atribuyan.»

JUSTIFICACIÓN

La atribución de nuevas funciones al Servicio Público de Empleo Estatal debe realizarse únicamente a través de modificaciones legales, sin perjuicio de su desarrollo por normas de rango inferior.

ENMIENDA NÚM. 457

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar un nuevo apartado a la disposición final décima del referido texto.

Redacción que se propone:

Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Nuevo apartado. Se suprime el apartado 3 del artículo 14, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión del apartado 3, relativo a la reserva de crédito a gestionar directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal, en coherencia con la enmienda de supresión del artículo 13.h) de la Ley de Empleo.

ENMIENDA NÚM. 458

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar un nuevo apartado a la disposición final décima del referido texto.

Redacción que se propone:

Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Nuevo apartado. Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción. Las referencias específicas a este tipo de empresas deben entenderse por la directa vinculación de las entidades de la Economía Social con los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las perso-

nas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.»

JUSTIFICACIÓN

El artículo 25 de la Ley 56/2003 de Empleo establece cuáles son los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo, se trata de personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes.

Esta directa vinculación entre el empleo de colectivos con dificultades y las empresas de la Economía Social también aparece reflejado en el artículo 4 apartado c) de la Ley 5/2011 de Economía Social, dentro de los principios orientadores de las mismas. Así como en el artículo 8.2 apartado g) de la misma ley que marca a los poderes públicos como objetivo de sus políticas de promoción, entre otros, el de involucrar a las entidades de la economía social en las políticas activas de empleo, especialmente en favor de los sectores más afectados por el desempleo, mujeres, jóvenes y parados de larga duración.

ENMIENDA NÚM. 459

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de modificar la disposición final duodécima del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final duodécima. Aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

1. Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

a) El capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo pre-

visto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

b) El capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

e) El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

f) El Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.

g) La Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

i) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

j) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos según lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

l) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se esta-

blecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

q) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

r) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

s) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

t) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

u) Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

2. No obstante lo dispuesto en el apartador anterior, las Comunidades Autónomas que dispongan de Planes de Empleo, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobados en los órganos de dirección de sus Servicios Públicos de Empleo, podrán, a cargo de los fondos estatales distribuidos a través de la Conferencia Sectorial, realizar las acciones y medidas reguladas en la normativa estatal contemplada en dicho apartado, o bien, desarrollar acciones y medidas de política de empleo distintas de las anteriores a fin de adaptarlas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, las acciones y medidas deberán dirigirse al cumplimiento de los objetivos que se establezcan en el Plan Anual de Política de empleo de cada año e integrarse en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. Y los fondos distribuidos podrán ser incrementados en función de la especial contribución de la Comunidad Autónoma a la reducción de las tasas de desempleo.

3. En el plazo de 6 meses desde la publicación en el BOE de la presente norma, deberá aprobarse un nuevo marco regulador con rango de ley, que actualice la LISMI y que se oriente de manera integrada a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Transitoriamente, las comunidades autónomas podrán aplicar las disposiciones contempladas en las letras a), b), c), d), e), k) y l) del apartador número 1 del presente artículo, o bien adoptar medidas específicas que, en su caso, serán financiadas a cargo de los fondos estatales distribuidos a través de la Conferencia Sectorial, siempre y cuando se ajusten a los objetivos del Plan Anual de Política de Empleo y se integren en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.»

JUSTIFICACIÓN

Respetar el principio de territorialización y adaptación territorial de las políticas activas de empleo, contemplado en la ley 56/2003.

A fin de garantizar una mayor eficiencia y eficacia de las políticas públicas y respetar la diversidad y características propias de cada comunidad autónoma, es necesario disponer de instrumentos jurídicos administrativamente ágiles que permitan su actualización y su adaptación real a las necesidades de las personas y sectores implantados en cada territorio.

ENMIENDA NÚM. 460

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de modificar la disposición final decimotercera del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final decimotercera. Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Se modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

“3.^a Lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo o cese de actividad de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, puediendo alcanzar el mismo, el 100 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir.”»

JUSTIFICACIÓN

Entendemos que en estos momentos fomentar el nacimiento de más empresas es muy necesario y debe incentivarse con medidas como la propuesta pero sin limitar estos beneficios en función de la edad del emprendedor. Parece conveniente que todos los trabajadores que decidan comenzar una actividad económica por cuenta propia tengan el mismo tratamiento.

ENMIENDA NÚM. 461

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final del referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del artículo 5 apartado 1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

1. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las causas siguientes:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional. En caso de establecimiento abierto al público, se exigirá el cierre del mismo durante la percepción de la prestación.

En todo caso, se entenderá que existen estos motivos cuando concorra alguna de las situaciones siguientes:

1. Unas pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un año completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos años consecutivos y completos. En ningún caso el primer año de inicio de la actividad computará a estos efectos.

Por la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

2. Unas ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por los órganos judiciales que comporten, al menos, el 40% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior.

3. La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.»

(Resto igual.)

JUSTIFICACIÓN

Se trata de que la definición en la concurrencia de motivos económicos sea igual para el caso de despido objetivo del trabajador como en el caso de situación legal de cese de actividad en un trabajador autónomo.

ENMIENDA NÚM. 462

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«(Nueva) Disposición final. Modificación del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas

urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 de la disposición final primera del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, con el siguiente redactado:

“Disposición final primera. Fondo de políticas de empleo.

«2. (...)»

(Nuevo párrafo) El saldo de mayor recaudación de la cuota de desempleo, que se obtendrá como diferencia positiva entre la liquidación de las cuotas de desempleo efectivamente imputadas al presupuesto de ingresos y los gastos en prestaciones por desempleo.”»

JUSTIFICACIÓN

Destinar los excedentes de las cuotas por desempleo a las políticas activas a través de su incorporación al Fondo de políticas de empleo.

ENMIENDA NÚM. 463

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Se modifica el apartado 3 de la disposición final primera del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, con el siguiente redactado.

“Disposición final primera. Fondo de políticas de empleo.

3. Se integrarán adicionalmente en dicho Fondo, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera lo permitan:

a) ~~Hasta un máximo del 10% de~~ Los remanentes de créditos no comprometidos por las Comunidades Autónomas en la ejecución de las acciones y medidas de políticas activas de empleo, que se integren en el presupuesto de ingresos del Servicio Público de Empleo Estatal.

b) ~~Hasta un máximo del 10% de~~ Los remanentes de crédito no ejecutados por el Servicio Público de Empleo Estatal en las acciones y medidas incluidas en la letra h) del artículo 13 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

c) ~~Hasta un máximo del 20% de~~ Los reintegros que las Comunidades Autónomas hayan realizado con motivo de la ejecución de los planes de trabajo de los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional o de los Centros de Referencia Nacional.

A los efectos de realizar las correspondientes dotaciones, se establece como condición ~~mínima para considerar que la situación financiera permite la misma;~~ que el resultado presupuestario del ejercicio sea positivo. El resultado presupuestario de cada ejercicio se obtendrá, en aplicación de la legislación contable y presupuestaria vigente en cada momento, como diferencia entre los derechos reconocidos netos y las obligaciones reconocidas netas de cada ejercicio.”»

JUSTIFICACIÓN

Evitar que los créditos presupuestarios destinados anualmente a las políticas activas se pierdan por la falta de ejecución. Con esta propuesta, todos los remanentes presupuestarios se verán automáticamente afectados al Fondo de políticas de empleo.

ENMIENDA NÚM. 464

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Se añade un nuevo párrafo al apartado 6 de la disposición final primera del Real Decreto-Ley 3/2011,

de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, con el siguiente redactado.

“Disposición final primera. Fondo de políticas de empleo.

6. (...)

(Nuevo párrafo) En cualquier caso, los Servicios Públicos de Empleo que hayan realizado aportaciones al Fondo de reserva, no quedaran excluidas de la posterior disposición de dicho Fondo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 465

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Se modifica el segundo párrafo del apartado 8 de la disposición final primera del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, con el siguiente redactado:

“Disposición final primera. Fondo de políticas de empleo.

8. (...)

Dicho Comité estará presidido por la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, y se compondrá, además de un representante de cada Comunidad Autónoma, de cinco miembros: dos designados por el Ministerio de Economía y Hacienda, uno de los cuales realizará las funciones de vicepresidente; uno designado por la Intervención General de la Administración del Estado; y dos designados por la

Secretaría de Estado de Empleo, uno de los cuales actuará como secretario del Comité, con voz pero sin voto.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever la participación de las CCAA en el Comité de Gestión del Fondo de Reserva.

ENMIENDA NÚM. 466

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de los no residentes y sobre el Patrimonio.

Se adiciona un nuevo apartado en el artículo 68 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con el siguiente redactado:

“8. Deducción por formación.

Los contribuyentes podrán aplicar, en este concepto:

- El 50% de las cantidades abonadas para la realización de formación, en los términos que se definan reglamentariamente. La base máxima de esta deducción será de 3.000 euros anuales.”»

JUSTIFICACIÓN

Establecer medidas de impulso a la formación continuada, en coherencia con las conclusiones del grupo de expertos sobre formación para el empleo, en la que consideran necesario un incremento de los recursos globales destinados a formación.

ENMIENDA NÚM. 467

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Bonificaciones en la formación de demanda para empresas de menos de 100 trabajadores.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, incluirá la siguiente disposición:

“Cuatro. Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2011 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación:

a) Empresas de 6 a 9 100 trabajadores: 100 por ciento.

~~b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.~~

e) b) De 101 a 249 trabajadores: ~~60~~ 70 por ciento.

~~d)-c) De 250 o más trabajadores: 50~~ 60 por ciento.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de ~~420~~800 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante los años 2012 y 2013 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que durante los años 2012 y 2013 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este apartado, por el importe que resulte de aplicar los criterios determinados por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración. El crédito adicional asignado al conjunto de las empresas que concedan los citados permisos no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio

Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

Asimismo, el Gobierno establecerá, en el plazo de tres meses, una tramitación administrativa abreviada para el acceso a los fondos de formación profesional para el empleo de las empresas de menos de 100 trabajadores.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la financiación de la formación continua de los trabajadores de las empresas de menos de 100 trabajadores, a través de un incremento de los créditos asignados para la formación de demanda y una tramitación abreviada para el acceso a estos fondos.

ENMIENDA NÚM. 468

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Bonificación en las contrataciones interinas en empresas de menos de 50 trabajadores.

Contrataciones interinas de un trabajador que sustituya a un trabajador en situación de incapacidad temporal, en empresas de menos de 50 trabajadores.

Se aplicará a las empresas de menos de 50 trabajadores una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a un trabajador en situación de incapacidad temporal de más de tres meses.

Esta bonificación se aplica también a las substituciones de los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los mismos términos.»

JUSTIFICACIÓN

Fomentar la contratación interina de nuevos trabajadores en los casos de incapacidades temporales superiores a tres meses. Actualmente, muchas de estas bajas laborales no se cubren a causa del incremento de costes

que supone para la empresa, especialmente para las pymes.

ENMIENDA NÚM. 469

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial y como fijos discontinuos.

Se modifica la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactada del siguiente modo:

“1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial y de fijos discontinuos se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial y fijo discontinuo al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

a) La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias y extraordinarias en su caso.

b) La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

c) Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Segunda. Períodos de cotización.

Trabajadores contratados a tiempo parcial

a) Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos

de cotización. A tal fin, un día teórico de ocupación se corresponderá con el periodo de ocupación cotizado en cada jornada.

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el número de días teóricos de cotización obtenidos será el que resulte de considerar día trabajado como día cotizado conforme a lo dispuesto en la letra a). En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Trabajadores contratados como fijos discontinuos

a) Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para la prestación por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

b) A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

c) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en los apartados b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

d) No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tomando la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a dichas bases la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso, suspensión del contrato o permiso que se disfruten, momento en el que se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda.

Cuarta. Protección por desempleo.

Para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen especial de la minería del carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen especial de los trabajadores del mar.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario aprovechar la oportunidad de una reforma laboral para mejorar la protección de los trabajadores contratados a tiempo parcial y para regular la modalidad contractual de fijo discontinuo a los efectos también, de mejorar su protección en relación a prestaciones futuras. Estos contratos pueden llegar a ser una modalidad que de estabilidad laboral a determinados sectores que tienen picos de producción.

ENMIENDA NÚM. 470

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.»

JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta surge de la necesidad de contar con un nuevo modelo legal de inclusión de las personas con discapacidad en España, que trascienda y supere el establecido en 1982 por la LISMI, y que se define en una Ley de nueva planta.

Parte de una reflexión compartida por las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas: a pesar de los logros obtenidos en los últimos años, gracias al esfuerzo de todos, la brecha entre personas con y sin discapacidad no se ha logrado avanzar sustancialmente en que sea cerrada. Por ello es necesario ir hacia otro modelo que impulse de forma decidida la participación en la actividad, principal problema de las personas con discapacidad en relación al empleo.

Esta reflexión ha sido compartida por la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, quien, en su comparecencia en la Comisión de Sanidad y Servicios Sociales del Congreso de los Diputados, del 1-2-2012, señaló que, tras treinta años de vida de la LISMI, es necesario actualizar el modelo de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 471

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Mantenimiento en el Empleo de las personas con discapacidad sobrevenida.

Las personas con discapacidad sobrevenida, por cualquier motivo, mantendrán su empleo, con las adaptaciones y ajustes razonables que fueren precisos, sin que la discapacidad o incapacidad reconocida, por sí misma, constituya una causa de extinción de su contrato de trabajo, en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

Se considera persona con discapacidad la definida en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»

JUSTIFICACIÓN

Mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 472

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Mejora de la Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores con discapacidad que se establezcan como autónomos.

Se modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada en los siguientes términos:

“Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”»

JUSTIFICACIÓN

Hay que tener en cuenta la regulación vigente que afecta a las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos. Se trata de la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su redacción dada por la disposición final sexta de la ley 43/2006, dice lo siguiente: «Las personas con discapacidad que causen alta inicial Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.»

Dicho régimen aplicable a las personas con discapacidad debería mejorarse, dada la desigualdad que tiene este grupo social en el mercado de trabajo en relación a la población en general, menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo.

Se propone modificar esta regulación para:

— Mejorar la bonificación, incrementándola del 50% al 75%, en el caso de hombres, y al 90% en el caso de mujeres.

— Aplicar la bonificación sobre la base de cotización que realmente se aplique y no solo sobre la mínima.

— Hacerla indefinida (no temporal, como sucede ahora) para equipararla a los contratos de trabajo indefinidos, suprimiendo también la obligatoriedad de que sea inicial.

Finalmente, cabe recordar que, cuando la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados analizó el informe de evaluación de los resultados del actual sistema de bonificaciones a la contratación, a los efectos previstos en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2009, todos los grupos políticos estaban de acuerdo en que la inclusión laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una prioridad.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Reserva en la contratación pública.

Se modifica la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público que queda redactada como sigue:

“1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.

2. Únicamente, podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente disposición.

4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.

5. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.”»

JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

ENMIENDA NÚM. 473

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Estos centros ya han demostrado su eficacia y su productividad, llegando a convertirse en empresas consolidadas dentro de sus respectivos sectores, que ofrecen sus bienes y servicios al mercado en condiciones absolutamente competitivas.

En la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se permite la reserva de adjudicación de algunos contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, en la práctica no se está aplicando, ya que se dejó como una posibilidad meramente facultativa de las Administraciones contratantes.

De forma complementaria a esta medida, sería muy positivo que se incorporara efectivamente dicha reserva de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, ya que se considera una clara acción muy eficaz para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en nuestro país, tal y como sucede en otros países.

Los concretos contratos a reservar se podrían seleccionar con base en un porcentaje del volumen de contratación anual, con lo que se evitaría que los contratos reservados fueran muy poco significativos a efectos económicos, sin que tampoco alcanzaran en absoluto un número excesivo.

Al amparo de esa reserva en la adjudicación se puede prever igualmente que los órganos de contratación eximan de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados, en base, reiteramos, a la importante función social que éstos desarrollan.

Con esta reserva de contratos se muestra igualmente el compromiso de las Administraciones Públicas hacia el colectivo de personas con discapacidad, aplicando medidas de acción positiva. Además, no solo no generaría coste económico alguno, sino que incidiría muy favorablemente en la creación de empleo y en la productividad y competitividad.

ENMIENDA NÚM. 474

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(Convergència i Unió)**

A los efectos de adicionar una nueva disposición final al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición final (nueva). Sucesión de empresas y contrataciones en las que interviene un Centro Especial de Empleo.

1. En el supuesto que un Centro Especial de Empleo sea contratista cedente, la relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.

2. Se añade al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, el siguiente texto:

“En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad”.

3. Se modifica el artículo 42.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

“La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente.”»

JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se plantean problemas jurídicos, puestos de manifiesto por la doctrina de los Tribunales en las ocasiones que se han pronunciado sobre estos problemas, que afectan a

la estabilidad de su empleo y, en muchos casos, a la propia viabilidad de su proyecto empresarial

Las Cortes Generales son conscientes de este grave problema, prueba de lo cual es que existe un mandato legal al Gobierno, incluido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, para que, en el plazo de doce meses (plazo que se ha incumplido), regulara «las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.»

Las soluciones que se proponen no perjudican a las empresas ordinarias sino todo lo contrario, pues supone mejorar la transparencia y eficacia jurídica en los supuestos de sucesión de empresas y contrata, reforzando la institución jurídica de la subrogación laboral, y solo en aquellos casos en que se ha admitido legalmente o en los supuestos en que se ha previsto en la negociación colectiva.

En el primer supuesto, es decir, cuando un CEE (contratista cedente) pierde una contrata y es sustituido por una empresa ordinaria, una línea doctrinal ampliamente mayoritaria, sentada por reiteradas Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Se argumenta, en una serie de primeras Sentencias al respecto, la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera solo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, n° 6290/2000; S. TSJ Madrid, de 21-9-2001; S. TSJ Galicia, de 16-2-2002) Hay dos Sentencias (SS. TSJ de Murcia, ambas de fecha 4-12-2000), sin embargo, que discreparon del criterio sentado por las anteriores Resoluciones judiciales, al considerar admisible la subrogación de los trabajadores con discapacidad en dicho supuesto.

Sentencias posteriores abordan este problema desde una perspectiva diferente, tanto afecten al CEE como contrata cedente o como contrata cesionaria (S. TSJ de la Comunidad Valenciana, de 26-6-2003 y de 24-2-2005; S. TSJ Madrid, de 28-2-2006). La inaplicación de la cláusula de subrogación dependería, según esta nueva línea, de si resulta o no de aplicación a los trabajadores con discapacidad el Convenio Colectivo que establecía la obligación de subrogarse los trabajadores de la contrata.

Estos problemas deben resolverse para dar seguridad, transparencia y eficacia a las instituciones jurídicas de la sucesión de empresas y contrata. Por otra parte, posibilitar la aplicación de las cláusulas de subrogación, en este primer supuesto en que el trabajador con discapacidad del CEE pasa a la empresa ordinaria,

favorece, el objetivo de la LISMI de facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario.

En este supuesto primero (CEE como contratista cedente), se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no disfruta de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria. Y el problema se podría resolver con la propuesta que se formula, añadiendo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, el texto incluido.

Se precisa, también, dar una solución a los problemas que se presentan cuando le es adjudicada una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subrogados de la anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

La solución que se propone es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata, para lo que se modifica el artículo 42.2 de la Ley 13/1982, LISMI.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Eduardo Madina Muñoz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 475

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. Estas empresas podrán, asimismo, operar como agencias de colocación, incluida la actividad de recolocación, cuando obtengan autorización del Servicio Público de Empleo competente según su ámbito territorial de actuación. Dicha autorización se concederá siempre que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y en su normativa de desarrollo. Dichas empresas deberán garantizar el respeto al principio de igualdad en el acceso al empleo, en los términos recogidos en el apartado anterior, tanto en su actividad de intermediación en la contratación laboral como de puesta a disposición a empresas usuarias”.»

MOTIVACIÓN

El artículo 20 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, declara el carácter de servicio público de la intermediación laboral, hecho que justifica que la actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación deba realizarse previa autorización administrativa, al igual que sucede con el resto de entidades públicas o privadas que operan como agencias de colocación y recolocación.

Asimismo, se hace extensiva a las empresas de trabajo temporal la necesidad de operar bajo el principio de igualdad de acceso, tanto en su actividad de intermediación como de puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias.

ENMIENDA NÚM. 476

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad fundamental consiste en poner a dispo-

sición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación, incluida la actividad de recolocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de puesta a disposición o de agencia de intermediación en la contratación laboral.”»

MOTIVACIÓN

Se recoge la nueva actividad de las empresas de trabajo temporal en la Ley que las regula, y se establece la obligatoriedad de que informen sobre la actividad bajo la cual operan, con el fin de garantizar la necesaria transparencia así como el principio de seguridad jurídica en su tracto empresarial y frente a terceros.

ENMIENDA NÚM. 477

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Tres. El párrafo primero y las letras a), b), f) y nueva letra g) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, quedan redactados del siguiente modo:

“1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad o actividades a que se refiere el artículo anterior deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente que cumplen los requisitos que las habilitan para el desempeño de dichas funciones.

Cuando actúe como empresa de trabajo temporal deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

Esta estructura organizativa deberá estar diferenciada de la derivada de sus actuaciones como agencia de colocación, en el supuesto de que también opere en esta actividad.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, o de empresa de trabajo temporal y agencia de colocación.”

“f) Incluir en su denominación los términos de ‘empresa de trabajo temporal’. Si, además, actuara como agencia de colocación, esta denominación deberá incluir los términos ‘y agencia de colocación’.

g) Disponer de una contabilidad interna separada para las actividades de empresa de trabajo temporal y, en su caso, de agencia de colocación.”»

MOTIVACIÓN

Se incluye dentro de los requisitos a cumplir por las empresas de trabajo temporal la necesidad de dotarse de una estructura administrativa diferenciada cuando actúen como empresa de puesta a disposición o de intermediación, con el fin de garantizar la necesaria transparencia así como el principio de seguridad jurídica en su tracto empresarial y frente a terceros.

ENMIENDA NÚM. 478

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado tres bis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado tres bis en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda con la siguiente redacción:

«Tres bis. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“2. La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.”»

MOTIVACIÓN

Las empresas de trabajo temporal pueden actuar como empresas de puesta a disposición y también operar en la intermediación laboral, por tanto procede recoger y distinguir dentro de la Ley que regula sus actuaciones los órganos que autorizan una u otra actividad.

ENMIENDA NÚM. 479

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado tres ter (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de nuevo apartado tres ter en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda el cual tendrá la siguiente redacción:

«Tres ter. Se añade un apartado 4 bis en el artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, con la siguiente redacción:

“4 bis. La autorización administrativa para operar como agencia de colocación se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la empresa de trabajo temporal pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, así como cuando su actuación se efectúe exclusivamente por medios electrónicos, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma cuando únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.”»

MOTIVACIÓN

Se recoge dentro de la Ley 14/1994, Ley que regula la actuación de las empresas de trabajo temporal, la necesidad de autorización administrativa cuando dichas empresas también actúen en la intermediación laboral, así como el órgano competente para otorgar dicha autorización, por estimar que es esta la norma que debe recoger dicha prescripción.

ENMIENDA NÚM. 480

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado tres quáter (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de nuevo apartado tres quater en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda el cual tendrá la siguiente redacción:

«Seis. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del modo siguiente:

“1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en apartado 2 del artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal en el que se inscribirán las empresas autorizadas, con indicación de aquéllas que también actúan como agencias de colocación. En dicho Registro se consignarán los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma. Asimismo, serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal”.»

MOTIVACIÓN

El necesario seguimiento por parte de la autoridad laboral competente de las actuaciones de las empresas de trabajo temporal, al realizar funciones de servicio público, exige una estructura administrativa que distinga las labores desempeñadas en el campo de la intermediación y las realizadas como empresas de puesta a disposición.

ENMIENDA NÚM. 481

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado cuatro bis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado cuatro bis en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Cuatro bis. Se añade un párrafo tercero y cuarto al apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

“Las empresas de trabajo temporal autorizadas para operar como agencias de colocación también podrán desarrollar esta actividad como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, o de forma autónoma pero coordinada con los mismos.

Cuando actúen como entidades colaboradoras, el convenio de colaboración suscrito a tal efecto determinará las actuaciones a desarrollar así como su financiación. Sus actuaciones se dirigirán, fundamentalmente, a la orientación, información y asesoramiento de la persona desempleada, así como a la elaboración de su itinerario personalizado de inserción; y a los servicios de atención a las empresas, especialmente las dirigidas a dar respuesta a sus necesidades empresariales en relación con el capital humano, empleo y formación, de conformidad con lo establecido reglamentariamente.”»

MOTIVACIÓN

Prever legalmente la regulación de las empresas de trabajo temporal cuando actúan como entidades colaboradoras, así como sus funciones mínimas.

ENMIENDA NÚM. 482

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado cuatro ter (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado cuatro ter en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Cuatro ter. Las letras a) y b) del apartado 4 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, tendrán la siguiente redacción:

“a) Suministrar a los servicios públicos de empleo que hayan concedido la autorización la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos, con determinación de su edad y sexo, y

las actividades que desarrollan, las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas, así como, en el supuesto de casación entre oferta y demanda, la modalidad contractual, la duración del contrato y, en su caso, causa de extinción, y características del trabajador contratado.

b) Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos. Cuando las empresas de trabajo temporal actúen además como agencias de colocación, deberán mantener bases de datos diferenciadas para sus actuaciones como empresas de puesta a disposición y como agencias de intermediación en la contratación laboral, debiendo solicitar expresamente a los interesados su autorización para su incorporación a cada una de estas bases de datos.”»

MOTIVACIÓN

La información que deben suministrar las agencias de colocación a los servicios públicos de empleo debe contribuir a hacer un seguimiento de nuestro mercado laboral, no solo en cuanto al acceso sino también para detectar los problemas que le aquejan. Asimismo, las agencias de colocación deben velar por los principios que rigen la intermediación laboral, distintos a cuando se actúa como empresas de puesta a disposición. Esta es la razón por lo que también en esta disposición se exige a las empresas de trabajo temporal que distingan en sus bases de datos sus actuaciones.

ENMIENDA NÚM. 483

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado cuatro quáter (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado cuatro quáter en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Cuatro quáter. El párrafo primero del apartado 1 y el párrafo primero del apartado 2 del artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedan redactados del siguiente modo:

“1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, incluidas las empresas de trabajo temporal cuando actúen como agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los prin-

cipios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos. Con el fin de garantizar el cumplimiento de los citados principios, cuando con motivo de la intermediación se detectase una oferta con carácter discriminatorio, se le comunicará al oferente y se hará notar esta incidencia en un apartado específico de las respectivas bases de datos de los citados servicios.»

«2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación, incluidas las empresas de trabajo temporal cuando actúen como agencias de colocación, debidamente autorizadas. En este proceso de selección y casación, uno de sus objetivos prioritarios será aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la mejora de su empleabilidad, a través del diseño de su itinerario personalizado de inserción.”»

MOTIVACIÓN

El cumplimiento efectivo del principio de igualdad demanda reforzar la actuación de las agencias de colocación cuando pudieran detectar su vulneración. De otra parte, se les dota de mecanismos que contribuyan a mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, toda vez que una de sus funciones va dirigida a realizar el diseño personalizado del itinerario de inserción.

ENMIENDA NÚM. 484

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 1, apartado seis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado seis en el artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Seis. El apartado 1 del artículo 16 y la letra c) del apartado 3 del artículo 18 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, quedan redactados del siguiente modo:

“Artículo 16. Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa, o haber incurrido en falsedad documental en la acreditación de los requisitos, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados”.

“3. Infracciones muy graves:

c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, o de empresa de trabajo temporal y agencia de colocación.”»

MOTIVACIÓN

Las empresas de trabajo temporal pueden actuar como agencias de colocación previa autorización y cumplimiento de determinados requisitos regulados, fundamentalmente, en la Ley 14/1994 y Ley 56/2003, hecho que exige la correlativa tipificación de la infracción administrativa cometida si incurren en falsedad documental en la acreditación de los requisitos o incumplen las nuevas prescripciones legales

ENMIENDA NÚM. 485

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 2, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación de las letras b), c), d) y f) del apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a las mismas por el apartado dos del artículo 2 del Proyecto de Ley que se enmienda, las cuales tendrán el siguiente contenido:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

“b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por

doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezca reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”

“c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.”

“d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.”

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.”»

MOTIVACIÓN

La reforma laboral del Proyecto de Ley que se enmienda prima los intereses de la empresa frente al proceso formativo del trabajador, que es el fundamento de estos contratos. Así, elimina una de las finalidades perseguidas por este contrato, cual es que el trabajador que no tenga el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria pueda obtenerlo, rebaja la calidad y aumenta los tiempos que el trabajador debe dedicar a la actividad laboral, en detrimento de su formación. Además, precariza la situación de nuestros jóvenes al permitir el encadenamiento de estos contratos hasta los 30 años de edad; incluso se permite este encadenamiento dentro de la misma empresa.

ENMIENDA NÚM. 486

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 2, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por el apartado tres del artículo 2 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá el siguiente contenido:

«3. En todo caso, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación acumulables por un periodo de hasta tres años.

El trabajador podrá acumular este permiso a los permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo que pudiera dis-

frutar, en los términos establecidos en la negociación colectiva.

La concreción y determinación del periodo de disfrute de estos permisos se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

La empresa correrá a cargo de su coste siempre que la formación recibida por el trabajador durante estos permisos estuviera vinculada a su puesto de trabajo. En el supuesto de que la formación recibida por el trabajador vaya ligada a un proyecto de innovación empresarial que exija mayores requerimientos de cualificación, la empresa tendrá acceso al Fondo de Empleo establecido al tal efecto.»

MOTIVACIÓN

Con el fin de articular un permiso que pueda cubrir las expectativas formativas del trabajador, se establece la posibilidad de que el permiso retribuido de 20 horas anuales pueda acumularse a otros que tuviera ya reconocidos, bien legalmente bien por prescripción convencional.

Al mismo tiempo, se distingue si la utilización de estos permisos está vinculada al puesto de trabajo, en cuyo caso la mayor especialización del trabajador, con incidencia directa en la productividad de la empresa, le debe ser recompensada, no corriendo el trabajador con su coste. De igual modo, si la empresa afronta un proyecto de innovación, que exige una mayor cualificación de sus trabajadores, que mejore su competitividad o ayude al cambio de nuestro tejido productivo, se le debe recompensar este coste al empresario, teniendo mayores facilidades al crédito que se crea a través de nuestras enmiendas.

ENMIENDA NÚM. 487

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 2, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

“c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y

planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.”»

MOTIVACIÓN

El artículo 26 de la Ley 56/2003 introduce los fines y principios del Subsistema de Formación Profesional y en su letra c) establece la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en su diseño y planificación, por lo que, y puesto que no se aborda la impartición de la formación, no procede la mención a los centros y entidades de formación. A mayor abundamiento, estos centros y entidades de formación ya tienen su representación a través de las organizaciones empresariales.

ENMIENDA NÚM. 488

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 2, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cinco del artículo 2 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, en especial las relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes y serán los encargados de expedir al trabajador que lo solicite un documento acreditativo sobre sus competencias profesionales, incluidas las acciones de orientación y formación en que hubiera participado, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

MOTIVACIÓN

Toda la formación del trabajador, y no solo la relacionada con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, debe inscribirse en la denominada cuenta de formación para facilitar su polivalencia funcional y, por ende, movilidad. También las acciones de orientación y for-

mación que en que hubiera participado forman parte de sus competencias profesionales.

ENMIENDA NÚM. 489

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 2, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación del apartado seis del artículo 2 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Seis. El segundo párrafo del apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

“Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.”

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.”»

MOTIVACIÓN

La sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo debe ser voluntaria.

ENMIENDA NÚM. 490

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 3

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 3. Bonificaciones de cuotas en los contratos formativos.

1. Las empresas de menos de 250 trabajadores que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta

el 31 de diciembre de 2014, celebren contratos formativos con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos. Para las empresas de más de 250 trabajadores que concierten estos contratos con el mismo colectivo de trabajadores, las bonificaciones de las cuotas anteriormente referidas será del 75 por ciento. Dichas empresas, tendrán derecho, además, a una bonificación del cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

2. Las empresas de menos de 50 trabajadores, incluidos los autónomos y las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2014, celebren contratos de trabajo en prácticas sujetos al programa de primera experiencia profesional tendrán derecho, además de a las bonificaciones reguladas en el apartado anterior, a una subvención mensual equivalente al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional por cada contrato que realicen, durante un año. Para las empresas de más de 50 trabajadores, esta subvención será del 50 por ciento del salario mínimo interprofesional. Esta subvención en ningún caso podrá superar los límites establecidos por la normativa comunitaria de ayudas a las empresas en materia de competencia.

3. Para tener derechos a estas bonificaciones y subvenciones, estos contratos deberán suponer incremento neto de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de aumentar su cualificación profesional.

5. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección 1 del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

MOTIVACIÓN

La primera experiencia profesional a través de la formación debe facilitarse en la celebración de cualquier tipo de contrato formativo. A su vez, las ayudas a esta contratación, dada la coyuntura económica actual, deben articularse a través de bonificaciones, financiadas por la imposición general, y no por reducciones, cuya financiación corre a cuenta exclusiva de las arcas de la Seguridad Social. Y vincularse a la creación de empleo neto, aparte de establecerse con carácter temporal.

De otro lado, se establece, para las pequeñas y medianas empresas, autónomos y empresas vinculadas a la economía social una subvención dirigida a bonificar el salario de los titulados contratados en prácticas, siempre que se acogieran al programa de primera experiencia profesional, programa vinculado a actividades estratégica o emergentes, especialmente en nuevos yacimientos de empleo, todo ello con la finalidad de potenciar el cambio de nuestro modelo productivo y la mayor cualificación de nuestros trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 491

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 4

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 4. Apoyo a la contratación indefinida por emprendedores.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de las personas desempleadas a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de diez trabajadores y las que, con más de diez y menos de cincuenta, su titular se encuentre dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Trabajadores por Cuenta Ajena, que contraten con carácter indefinido a trabajadores desempleados, podrán beneficiarse de las ayudas que se regulan en los apartados siguientes.

2. El contrato de trabajo se concertará por tiempo indefinido, se formalizará por escrito en el modelo que se establezca y su régimen jurídico será el establecido con carácter general por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos.

No obstante lo anterior, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a que se refiere el artículo 53.5 del Texto Refun-

dido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades

3. Las empresas que de acuerdo con los apartados anteriores concierten un contrato de trabajo indefinido con una persona desempleada a la que los Servicios Públicos de Empleo hubieran calificado de especial prioridad en su contratación, por pertenecer a colectivos con dificultades de integración en el mercado laboral, tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive: la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante cuatro años, cuya cuantía será del 100 por ciento en el primer año; del 75 por ciento en el segundo año; del 50 por ciento en el tercer año, y del 25 por ciento en el cuarto año.

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación equivalente al 50 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, esta bonificación será del 75 por ciento durante tres años.

c) Trabajadores con discapacidad, la empresa tendrá derecho a una bonificación equivalente al 75 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

4. Las empresas que concierten contratos de trabajo en las condiciones establecidas en este artículo podrán acceder a un crédito de hasta un máximo de 30.000 € por cada contrato indefinido que concierten con cargo a las líneas de crédito del Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, previsto en la Disposición adicional segunda de esta Ley, y obtendrán una subvención de dos puntos de interés, durante toda la vigencia del crédito, hasta un máximo de 3.000 € por cada contrato realizado.

5. No podrán obtener los beneficios previstos en este artículo las empresas o grupos de empresa que, en los doce meses anteriores a la celebración del nuevo contrato, hubieran realizado extinciones de contratos

de trabajo por causas objetivas, hubieran procedido a un despido colectivo, o hubieran llevado a cabo despidos calificados como improcedentes. En estos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

6. Para que puedan aplicarse estas ayudas, incluido el acceso al crédito, será requisito imprescindible que las contrataciones supongan incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

7. Las empresas que se acojan a estas ayudas, incluido el acceso al crédito, estarán obligadas a mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.^a del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.

9. Las empresas, cualquiera que sea su tamaño, podrán acogerse a los beneficios previstos en los apartados anteriores cuando, en las condiciones establecidas en este artículo, contraten con carácter indefinido a personal investigador en situación de desempleo para el desarrollo de actividades de dirección o realización de proyectos de investigación, desarrollo de proyectos de innovación tendentes a la incorporación de nuevas tecnologías o cambios en la organización empresarial que mejoren su productividad y competitividad, haciéndola más sostenible, o para la mejora de la formación del personal de plantilla cuando los cambios llevados a cabo en la empresa exijan nuevos requerimientos de cualificación.

10. También tendrán acceso al Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, previsto en la Disposición adicional segunda de esta Ley, en las condiciones establecidas en el apartado 4 de este artículo.

a) las empresas, cualquiera que sea su tamaño, que concierten contratos formativos con jóvenes desempleados;

b) las empresas que se encuentren en un proceso de internacionalización y contraten a jóvenes desempleados para facilitarles su primera experiencia profesional;

c) las personas desempleadas que, con la finalidad de insertarse en el mercado de trabajo, se establezcan como autónomos o creen empresas, incluidas las de la economía social, vinculadas a actividades productivas estratégicas o emergentes y con potencial de generar empleo, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo;

d) los jóvenes desempleados que se incorporen como socios a cooperativas o sociedades laborales, o se asocien para la creación de empresas, vinculadas a actividades productivas estratégicas o emergentes y con potencial de generar empleo, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, cuando no puedan acogerse al abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, prevista en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad;

11. Estos apoyos a la contratación indefinida tendrán carácter temporal y se aplicarán a los contratos realizados hasta el 31 de diciembre de 2015.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de este contrato y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida, con el fin de determinar su prórroga, tomando en consideración su aproximación a los objetivos de la estrategia española de empleo, en particular los referidos a tasas de actividad, de empleo y temporalidad.

Esta evaluación se realizará por primera vez con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.»

MOTIVACIÓN

Se sustituye el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, regulado en el artículo 4 del Proyecto de Ley que se enmienda, por una regulación que sí tiene como finalidad potenciar la iniciativa empresarial y crear empleo estable.

La falta de crédito que padecen nuestras empresas es uno de los factores que impide que las mismas puedan mantenerse y crear empleo, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas. Para ello, primero, se establece una presunción iuris et iure de PYMES; segundo, se arbitra una línea de crédito con la finalidad de crear empleo indefinido para la contratación de trabajadores en desempleo; y, tercero, si estos trabajadores desempleados pertenecen a colectivos de especial dificultad en su inserción, así calificados por los Servicios Públicos de Empleo, podrán obtener bonificaciones en su contratación. Además, y con independencia del tamaño de la empresa, se apuesta por el cambio de

modelo productivo, primero, vinculando las ayudas crediticias a la contratación de personal investigador, para desarrollar, entre otros, proyectos de innovación; segundo, ayudando a quienes emprendan nuevos proyectos en actividades emergentes o estratégicas, en nuevos yacimientos de empleo; y, tercero, mejorando la cualificación de los trabajadores, bien en formación, bien como primera experiencia profesional. También podrán acceder a esta línea de crédito las personas desempleadas para el autoempleo en sectores vinculados a actividades emergentes y con potencial de generar empleo, y los jóvenes desempleados para proyectos de economía social vinculados a nuevos yacimientos de empleo.

Todas las ayudas se supeditan a la creación de empleo neto y tienen carácter temporal.

ENMIENDA NÚM. 492

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 5

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

Uno. La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.”

Dos. La letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la Disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

“b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados

superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.”»

MOTIVACIÓN

En el apartado uno, se vuelve a la redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, pues la redacción vigente, que permite la realización de horas extraordinarias, aparte de desnaturalizar el contrato a tiempo parcial, no favorece la creación de empleo y va frontalmente en contra de la facultad del Gobierno de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso mediante la supresión o reducción de las horas extraordinarias, recogida en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A su vez, en el apartado dos, se mejora la acción protectora de los trabajadores, fundamentalmente mujeres, sujetos a esta modalidad contractual.

ENMIENDA NÚM. 493

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 6

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 6. Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante fuera del centro de trabajo, en el lugar libremente elegido por el trabajador, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, en atención a los aspectos de la relación laboral que interesen a las partes. Dicho convenio determinará el sistema de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

La conversión de un contrato de trabajo cuya prestación de la actividad laboral se realice en el centro de trabajo en un contrato de trabajo a distancia, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y reversible, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Se tendrá en cuenta en todo caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el trabajador a distancia gestionará su tiempo de trabajo. En todo caso, el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5. Serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos a su funcionamiento y mantenimiento. Los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo individual, se podrán establecer otros tipos de gastos y la persona que los sufraga.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o a sus representantes legales de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su

desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.»»

MOTIVACIÓN

Se regula tanto el contrato de trabajo a domicilio, eliminado por el Proyecto de Ley que se enmienda, como el teletrabajo, pues son dos formas contractuales distintas e independientes que tienen en común el hecho de que la prestación laboral se realiza fuera del centro de trabajo. Su naturaleza contractual exige pacto entre las partes para su conversión.

De otra parte, se recoge el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado por los interlocutores sociales el de 25 de enero, y se establece su carácter voluntario y reversible, la distribución de costes en esta prestación laboral, y los derechos de estos trabajadores, incluidos los referidos a su protección en materia de seguridad y salud. También se establece la posibilidad de establecer por convenio colectivo un sistema de control que garantice la seguridad jurídica en el tracto de la relación laboral.

ción indefinida a que se refiere la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, antes del 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros por mes, 500 euros por año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 58,33 euros por mes, 700 euros por año.

Las empresas que transformen los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en el contrato de fomento de la contratación indefinida a que se refiere el apartado anterior, antes del 31 de diciembre de 2014, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros por año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación serán de 1.800 euros por año.

Para tener derecho a estas bonificaciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1, apartado 9, del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y a la recualificación profesional de las personas desempleadas.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta medida y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida, a fin de determinar su prórroga, tomando en consideración su aproximación a los índices de actividad y de estabilidad laboral, empleo de colectivos con mayores dificultades de inserción y desempleo, así como de cualificación global de la población activa.

Esta evaluación se realizará por primera vez con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.»»

ENMIENDA NÚM. 494

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 7

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos formativos y de relevo y sustitución en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Las empresas que transformen contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en el contrato de fomento de la contrata-

MOTIVACIÓN

El artículo 3 del Proyecto de Ley que se enmienda recoge tanto las ayudas para la concertación como para la transformación de los contratos para la formación y el aprendizaje. Habida cuenta de que en la enmienda que presentamos a ese artículo 3 solo contemplamos las ayudas por la celebración de los contratos formativos, procede en la enmienda presentada a este artículo 7 recoger también las ayudas a la transformación de los contratos formativos y de aprendizaje, reordenando en sendos artículos lo referente a concertación y lo atinente a transformación.

De otro lado, estas transformaciones se vinculan a la creación de empleo neto y tienen carácter temporal, si bien se establece la evaluación de la medida a efectos de su prórroga.

ENMIENDA NÚM. 495

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 7 bis

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo 7 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 7 bis. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 11 de febrero de 2012, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes, o 1.200 euros por año, durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación será el resultado de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, al que se sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.»

MOTIVACIÓN

La Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2012, del que trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, suprime el artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, artículo que contemplaba las ayudas para la reincorporación al mercado de trabajo de la mujer que hubiera suspendido su contrato por paternidad o ejercido su derecho de excedencia por cuidado de menores.

Habida cuenta de la importancia de estas ayudas, se recuperan para evitar que la maternidad sea un obstáculo en la vida profesional de estas mujeres.

ENMIENDA NÚM. 496

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la rúbrica del Capítulo III

De modificación.

Se propone la modificación de la rúbrica del Capítulo III, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.»

MOTIVACIÓN

Se recupera desde la rúbrica del Capítulo el necesario equilibrio entre las partes que debe existir en la relación laboral, para modificar el salario y el resto de condiciones laborales.

ENMIENDA NÚM. 497

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 8

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 8. Clasificación profesional.

El artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo el pacto deberá constar en todo caso por escrito y la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

5. Los convenios colectivos podrán establecer criterios y requisitos para la celebración del pacto de polivalencia funcional, sin impedir en todo caso atender a las necesidades organizativas de la empresa.”»

MOTIVACIÓN

Se establece la posibilidad de que a través de convenio colectivo se desarrolle el pacto de polivalencia funcional, como forma de garantizar los derechos de los trabajadores y las necesidades organizativas de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 498

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 10

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Artículo 10. Movilidad funcional.

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al

grupo profesional, salvo que se haya llevado a cabo un pacto de polivalencia funcional.

En todo caso, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26.3 de esta Ley.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, incluidas las medidas o planes de igualdad, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes. A falta de convenio colectivo y en ausencia de acuerdo de polivalencia funcional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre tareas profesionalmente equivalentes.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. En estos supuestos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen a todos los efectos.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional prevista en el presente artículo.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el

sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.”»

MOTIVACIÓN

Desaparecidas las categorías profesionales, es la negociación colectiva el instrumento que permita articular esta movilidad funcional, con garantía de equilibrio entre las partes. No obstante, se recuperan las cautelas en relación con la realización de funciones inferiores, que deben estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Al mismo tiempo, y puesto que la movilidad funcional pudiera actuar en detrimento del principio de igualdad en la empresa, se refuerza este principio y se establece la posibilidad de que a través de la negociación de medidas y planes de igualdad se adopten acciones que abunden en la no discriminación de las mujeres.

ENMIENDA NÚM. 499

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 11, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno del artículo 11, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la

demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

En todo caso, la movilidad geográfica se efectuará sin menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, pues, la supuesta objetivación de las causas que introduce la reforma laboral aumenta la litigiosidad, con gran inseguridad jurídica para los trabajadores.

Al mismo tiempo, se garantiza a los trabajadores que toda movilidad geográfica se efectuará con respeto a sus derechos, incluida la prohibición de trato discriminatorio, así como a su formación y promoción profesional.

ENMIENDA NÚM. 500**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista**

Al artículo 11, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos, del artículo 11, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la regulación anterior al Real Decretoley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, para posibilitar el control de la autoridad laboral sobre la medida, para garantizar los derechos de los trabajadores y facilitar el control jurisdiccional.

ENMIENDA NÚM. 501**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista**

Al artículo 11, apartado dos bis

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado dos bis en el artículo 11, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos bis. Se añade un nuevo apartado 3 ter en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género.”»

MOTIVACIÓN

Se reconoce un derecho preferente a la movilidad geográfica al trabajador con discapacidad para garantizar la efectividad de su derecho de protección a la salud.

ENMIENDA NÚM. 502

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 11, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tres, del artículo 11, que tendrá la siguiente redacción:

«Tres. El apartado 5 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.”

Respetada la garantía de los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán prioridad de permanencia en la empresa los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas con dependencia reconoci-

da. Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán optar entre quien disfruta de esta prioridad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo. A falta de opción, el empresario resolverá en atención a razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán este derecho de prioridad en la empresa los trabajadores con discapacidad, en los términos en que se establezca en la negociación colectiva”.»

MOTIVACIÓN

Para garantizar de forma efectiva los derechos derivados de la maternidad y paternidad se reconoce el derecho de prioridad en la empresa de los trabajadores con menores de tres años a cargo, o personas con dependencia reconocida, pues la movilidad geográfica puede erigirse en un obstáculo en el ejercicio de estos derechos.

Al mismo tiempo, también se reconoce la prioridad en la permanencia de las personas con discapacidad, pues también en este supuesto la movilidad geográfica puede suponer un obstáculo insalvable que puede abocar a estas personas a la salida del mercado laboral.

ENMIENDA NÚM. 503

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 12, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno, del artículo 12, que tendrá la siguiente redacción:

«Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el dere-

cho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. A tal efecto, se atenderán las responsabilidades familiares de los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas en situación de dependencia reconocida, así como las necesidades de rehabilitación, tanto física como psicológica, de los trabajadores con discapacidad.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiera, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, o en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector solo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.”»

MOTIVACIÓN

Frente a la instauración del poder unilateral del empresario para modificar las condiciones laborales, incluida la modificación de la cuantía salarial, se recuperan los equilibrios perdidos, el control sindical y el control jurisdiccional, y se elimina el laudo arbitral obligatorio —derivado de la remisión que este precepto realiza al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012—, con claros visos de inconstitucionalidad. Asimismo, se vuelve a situar la fijación del salario en la negociación colectiva, su ámbito tradicional, evitando la posibilidad de un espiral descendente de los salarios y el dumping social.

De otro lado, se introduce un nuevo elemento para valorar las consecuencias de la decisión de modificación: las responsabilidades derivadas de los trabajadores que tienen a cargo un menor de tres años o una persona con dependencia reconocida, así como las necesidades de rehabilitación de los trabajadores con discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 504

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 12, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dos, del artículo 12, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

“a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto

en el artículo 41 de esta Ley o que redunden en el perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo del respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio.”»

MOTIVACIÓN

La formación de los trabajadores es uno de los elementos para que las empresas ganen en competitividad, pero, fundamentalmente, es un derecho de los trabajadores. Por ello, se recupera la vulneración de este derecho como causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo.

De otra parte, dentro de los derechos fundamentales y libertades públicas cuya vulneración también da derecho al trabajador a la extinción voluntaria de su contrato de trabajo, se incluye el trato discriminatorio, como corolario del derecho a la igualdad efectiva.

ENMIENDA NÚM. 505

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 13

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 13, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 13. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del periodo de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente nece-

saria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 18, apartado Tres, que da nueva redacción al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, despido colectivo.

ENMIENDA NÚM. 506

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado Uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, o en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación

de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2012, primero, para restituir el equilibrio en la negociación colectiva; segundo, para evitar el poder unilateral del empresario en el descuelgue del convenio, el cual tan solo tiene que alegar disminución persistente de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos; tercero, para restituir los mecanismos de control sindical; cuarto, para garantizar la tutela judicial efectiva, también rota al limitar el control jurisdiccional a una mera verificación de la concurrencia en la causa; quinto, y principal, para restaurar el control arbitral voluntario, pues la imposición del laudo arbitral tiene claros visos de inconstitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 507

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. El apartado 1 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2”.»

MOTIVACIÓN

La prioridad absoluta del convenio de empresa va en contra de las reglas de articulación de los convenios colectivos, ámbito reservado a la negociación colectiva, y, por ende, choca frontalmente con el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado por los interlocutores sociales el 25 de enero, pues es el instru-

mento que articula dichas reglas de articulación y vertebración de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 508

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómicos negociados según el artículo 83.2, en las reglas sobre estructura de la negociación colectiva favorecerán que la regulación sobre jornada, funciones y salarios se establezca en los convenios de empresa que puedan negociarse y, en todo caso, determinarán las reglas para solucionar los conflictos de concurrencia que puedan plantearse entre un convenio de sector, cualquiera que sea su ámbito, y los convenios de empresa.

A falta de previsión expresa en contrario, los convenios colectivos de empresa tendrán prioridad aplicativa en la determinación de las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa, y en los mismos términos, podrán tener en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o pro-

ductivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.”»

MOTIVACIÓN

Se regula de forma más clara, primero, que son los acuerdos o los convenios colectivos de ámbito estatal o autonómicos los que fijan las reglas sobre estructura de la negociación colectiva; segundo, que son dichos acuerdos los que deben propiciar la prioridad de los convenios de empresa en la regulación de la jornada, funciones y salarios; y, tercero, que también corresponde a dichos acuerdos determinar las reglas para solucionar las controversias sobre conflictos de concurrencia. Ahora bien, a falta de previsión expresa en contrario, los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en la determinación de las materias de mayor incidencia en la empresa.

Todo ello teniendo en cuenta el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, firmado por los interlocutores sociales el pasado 25 de enero, ignorado en su regulación por el Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 509

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cuatro, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, con la finalidad de restaurar un modelo de negociación colectiva, roto por el referido Real Decreto-ley, que respeta el equilibrio entre las partes y los ámbitos reservados a la negociación colectiva, como es el establecimiento de las cláusulas de adhesión y sometimiento a los procedimientos para solventar las discrepancias o los plazos para denunciar los convenios o iniciar la negociación, o para la negociación misma del convenio, elementos que elimina y que, como decimos, forman parte del contenido mínimo reservado a la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 510

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cinco, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Cinco. El apartado 1 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.”»

MOTIVACIÓN

Restaurar el modelo de negociación colectiva roto por el Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 511

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación del apartado seis, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Seis. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, primero, para restaurar la fuerza vinculante de los convenios, así reconocida por el artículo 37 de la Constitución, y, segundo, porque, eliminada la ultraactividad, es necesario garantizar por ley la vigencia de los convenios colectivos. Si no se establece esta garantía, el riesgo es una individualización de las condiciones laborales con pérdida de derechos para los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 512

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 14, apartado siete

De modificación.

Se propone la modificación del apartado siete, del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Siete. El apartado 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 14, apartado seis, en la que se recupera la redacción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012. En consecuencia, se fijan el plazo para iniciar la negociación y los plazos máximos para negociar.

ENMIENDA NÚM. 513

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 15, apartados 1 y 2

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, incluidas las suspensiones de contratos colectivas tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente

con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la recuperación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo.

ENMIENDA NÚM. 514

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 15, apartado 2 bis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado 2 bis, que tendrá la siguiente redacción:

«2.bis. No obstante lo establecido en párrafo anterior, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de despi-

do colectivo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.»

MOTIVACIÓN

Se establece una bonificación mayor para aquellas empresas que adopten medidas dirigidas a aumentar la empleabilidad del trabajador o cualquier otra destinada a mantenimiento del empleo.

ENMIENDA NÚM. 515

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 16

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 16, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 16. Reposición del derecho a la prestación por desempleo:

1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno a varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel con-

tributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones autorizadas con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;

b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. Cuando se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la reducción de jornada o suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por dichas autorizaciones que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado esa anterior suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive;

b) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

4. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.

5. Si un trabajador ha sido beneficiario de la reposición prevista en el apartado 3 de este artículo no tendrá derecho a la recogida en el apartado 1.

6. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

7. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la recuperación de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo. Al mismo tiempo, se recupera la reposición de la prestación de desempleo consumida cuando se trata de dos suspensiones o reducciones de jornada autorizadas.

ENMIENDA NÚM. 516

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la rúbrica del Capítulo IV

De modificación.

Se propone la modificación de la rúbrica del Capítulo IV, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Medidas relativas a la extinción del contrato»

MOTIVACIÓN

Las medidas recogidas en este Capítulo del Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, se refieren a facilitar y abaratar el despido, forma en que el Gobierno del Partido Popular entiende la manera de reducir la brecha de la dualidad laboral, es decir, entre las contrataciones indefinidas y temporales. Nuestra enmienda, propone el cambio de la rúbrica de este Capítulo para ajustar a las medidas que contiene.

ENMIENDA NÚM. 517

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. La letra h) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Tres del artículo 18 que da nueva redacción al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, artículo que regula el despido colectivo.

ENMIENDA NÚM. 518

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél hubiera sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Tres del artículo 18 que da nueva redacción al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, artículo que regula el despido colectivo.

ENMIENDA NÚM. 519

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

“1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de la cuenta de resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas o la disminución persistente de

su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todos los casos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Igualmente, deberá acreditar la proporcionalidad entre la decisión extintiva y la causa alegada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días, y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación

mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, así como sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas propuestas en relación con las mismas, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien lo incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad laboral.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en el expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de

evitar o reducir sus efectos mediante la utilización de las fórmulas de flexibilidad interna, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiera, que en su conjunto representen la mayoría de aquéllos.

A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

5. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a instancia de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la

autoridad laboral de la conclusión del periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad y proporcionalidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

Para valorar la razonabilidad de la decisión extintiva, y su proporcionalidad en relación a la causa, se tendrán específicamente en cuenta las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos mediante la utilización de las fórmulas de movilidad funcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de la jornada o inaplicación del convenio colectivo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Respetada la garantía de los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán prioridad de permanencia en la empresa los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de tres años o personas con dependencia reconocida. Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán optar entre quién disfruta de esta prioridad. A falta de opción, el empresario resolverá en atención a razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán este derecho de prioridad en la empresa los trabajadores con discapacidad, en los términos en que se establezca en la negociación colectiva.»

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no iniciación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. En los supuestos de declaración de quiebra, o cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en virtud de decisión judicial, la comunicación a la autoridad laboral se realizará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del

presente artículo en materia de periodo de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio

especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

16. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera la redacción anterior del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores: Primero, para restituir la autorización de la autoridad laboral, que, con la redacción del texto que se enmienda, queda relegada a un papel residual de intervención solo en caso de dolo, fraude, etc. Segundo, para restituir el control de los representantes legales de los trabajadores, a los que el texto enmendado reconoce un mero derecho de consulta, con lo que se evita que los expedientes finalicen con acuerdo, tal y como reconocen en su propia Exposición de Motivos. Y, tercero, se repone el control jurisdiccional, que en el texto que se enmienda se limita enormemente por la propia definición de la causa —tres trimestres consecutivos de disminución de ingresos o de ventas— y la eliminación de conceptos valorativos, como la razonabilidad de la medida extintiva, hasta el punto de rozar la inconstitucionalidad por falta de tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

Al mismo tiempo, se clarifica la causa del despido colectivo económico, se recupera la razonabilidad de la decisión extintiva y se incorpora la proporcionalidad entre la decisión extintiva y la causa alegada, teniendo en cuenta las medidas de flexibilidad interna que pudiera adoptar la empresa para evitar el despido.

Y se avanza en los derechos derivados de la maternidad y paternidad al reconocer la prioridad de permanencia en la empresa de los trabajadores que tuvieran a su cargo menores de tres años o personas con una discapacidad reconocida. También se reconoce esta prioridad a los trabajadores con discapacidad, en los términos de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 520

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado Cuatro

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Cuatro. La letra b) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera el texto anterior al Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, por mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 521

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado Cinco

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“d) Por falta de asistencias al trabajo, aún 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 periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad,

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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”»

MOTIVACIÓN

Las faltas de asistencia al trabajo deben ponerse en relación con el índice de absentismo total de la plantilla. La ausencia de este índice facilita el despido, al permitir que con tan solo 8 días de baja en un periodo de dos meses, aun justificadas, el trabajador pueda ser despedido.

ENMIENDA NÚM. 522

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado Seis

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Seis. El penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.”»

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 523

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado Siete

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Siete. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deben ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.”»

MOTIVACIÓN

El coste del despido se ha demostrado que no es un obstáculo para la creación de empleo, por ello, se recupera la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, y los salarios de tramitación, y su abaratamiento perjudica enormemente los derechos de los trabajadores y facilita el despido.

ENMIENDA NÚM. 524

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado Ocho

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado anterior

quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en la letra a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguiente a la celebración del acto de conciliación.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del artículo 18, por la que se recuperan los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 525

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado nueve

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuarse la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del artículo 18, que repone los salarios de tramitación, tanto si se readmite al trabajador como si se opta por el abono de la indemnización.

ENMIENDA NÚM. 526

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado diez

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Diez. El apartado 1 del artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el consiguiente desplazamiento de la numeración de sus apartados 3 y 4, que pasarán a ser 2 y 3, tendrá la siguiente redacción:

“1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del artículo 18, que recoge la nueva redacción del artículo 56.1, letras a) y b), siendo en esta última letra donde se reconocen los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 527

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado doce

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Doce. La letra a) del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

“a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización:

El trabajador percibirá las prestaciones por desempleo con efectos desde la fecha en que finalizó la obligación del abono de los salarios de tramitación.

Si el trabajador estuviera percibiendo las prestaciones por desempleo con anterioridad al abono de dichos salarios, dejará de percibirlas, considerándose indebidas, y podrá volver a percibirlas con efectos desde la fecha en que finalizó la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora

del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador.

El trabajador deberá solicitar el reconocimiento de las prestaciones por desempleo en el plazo previsto en el apartado 1 de este artículo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización, o, en su caso, la de la resolución judicial, y acreditar el periodo que corresponde a los salarios de tramitación.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del Artículo 18, que repone los salarios de tramitación, tanto si se readmite al trabajador como si se opta por el abono de la indemnización.

ENMIENDA NÚM. 528

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado trece

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Trece. El apartado 14 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

“14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la reposición de la facultad de la autoridad laboral de paralizar el traslado derivado de la movilidad geográfica.

ENMIENDA NÚM. 529

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 18, apartado catorce (nuevo)

De adición.

Se propone la siguiente redacción:

Se propone adición de un nuevo apartado Catorce en el artículo 18 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Catorce. Se añade un apartado 14 bis del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

“14 bis. El incumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en marco de los expedientes de regulación de empleo.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Tres y Trece del artículo 18.

ENMIENDA NÚM. 530

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 20, apartado uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. La letra n) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en

el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa, tanto en los expedientes de regulación de empleo suspensivos como extintivos.

ENMIENDA NÚM. 531

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 20, apartado Dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado, con excepción de los expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa, tanto en los expedientes de regulación de empleo suspensivos como extintivos.

ENMIENDA NÚM. 532

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 20, apartado Tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Tres. Las letras a), d) y e) del artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, quedan redactadas del siguiente modo:

“Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y 1) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

d) De los recursos de suplicación contra los autos y sentencias de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa, tanto en los expedientes de regulación de empleo suspensivos como extintivos. En el apartado d), se recoge la expresión «y sentencias» por mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 533

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 20, apartado Cuatro

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y 1) del artículo 2, así como de las resoluciones administrativas recaídas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando los

procesos o resoluciones referidos extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa, tanto en los expedientes de regulación de empleo suspensivos como extintivos.

ENMIENDA NÚM. 534

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 21

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«El apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o, reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Será hábil el mes de agosto para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa, tanto en los expedientes de regulación de empleo suspensivos como extintivos, así como la presentada al artículo 24, apartado Cuatro, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 535

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 22, apartado Uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluidos los derivados del derecho a la igualdad efectiva, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores, así como los relativos a la suspensión y reducción de jornada, en primer lugar, por coherencia con nuestras enmiendas, y, en segundo lugar, para reponer como requisito previo para la tramitación de los procesos seguidos por impugnación de despidos colectivos el intento de conciliación.

ENMIENDA NÚM. 536

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 22, apartado Dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. El apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores, así como los relativos a la suspensión y reducción de jornada, en primer lugar, por coherencia con nuestras enmiendas, y, en segundo lugar, para reponer el requisito de reclamación previa para la tramitación de los procesos relativos a la impugnación de despidos colectivos.

ENMIENDA NÚM. 537

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Uno bis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado Uno bis en el artículo 23 del Proyecto de Ley que se enmienda, el cual tendrá la siguiente redacción:

«Uno bis. El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

“3. El reconocimiento de la improcedencia del despido, efectuado en la carta de despido o en el acto de conciliación, conforme al apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vincula al empresario, que no podrá alterar esta calificación ni el importe reconocido salvo error material de cálculo o subsanación en forma. Si se apreciase en sentencia un error no sustancial o excusable del empresario respecto de la cantidad debida como indemnización y en los salarios de tramitación, la sentencia declarará la improcedencia del despido y se limitará a condenar al empresario a abonar la diferencia entre lo abonado o depositado y la cuantía que corresponda. Cuando la diferencia en la cantidad abonada o consignada responda a un error sustancial o inexcusable, la sentencia condenará al empresario a optar entre la readmisión o indemnización en la cuantía que se declare procedente, con abono de los salarios dejados de percibir, en los términos del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La percepción por el trabajador del importe ofrecido por el empresario o la retirada del importe consignado a su favor no le impiden la extinción contractual.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al apartado Siete del Artículo 18 y apartado Uno del Artículo 22, en la regulación que efectúan del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 64.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, respectivamente.

ENMIENDA NÚM. 538

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. El apartado 1 del artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en la letra a) del apartado 1 del artículo 56 del

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 de la misma Ley.

b) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

c) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia, y los salarios de tramitación hasta dicha fecha.

d) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del Artículo 18, en la redacción dada al artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que recupera los salarios de tramitación tanto para los supuestos de readmisión como cuando se opte por la indemnización.

ENMIENDA NÚM. 539

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. La letra b) del apartado 1 del artículo 111 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado del siguiente modo:

“b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que

el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el periodo al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Siete del Artículo 18, en la redacción dada al artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, que recupera los salarios de tramitación.

ENMIENDA NÚM. 540

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Tres. La rúbrica del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción.”»

MOTIVACIÓN

La introducción de los términos «por despido colectivo» en la rbrica de este título, no aporta nada, puesto que ya se incluye implícitamente en el dicción de la misma, y, por tanto, puede inducir a confusión.

ENMIENDA NÚM. 541

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Tres bis (nuevo)

De adición.

Se propone adición de un nuevo apartado Tres bis en el artículo 23 del Proyecto de Ley que se enmienda, que tendrá la siguiente redacción:

«Tres bis. El párrafo primero del apartado 3 del artículo 122 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como cuando no haya quedado suficientemente acreditada la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión extintiva en relación a la causa motivadora de los despidos colectivos en los expedientes de regulación de empleo.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al apartado Tres del Artículo 18, en la redacción que da al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores relativa al despido colectivo, en la que se recupera la razonabilidad de la decisión extintiva y se introduce su proporcionalidad en relación con la causa que la provoca. La no acreditación de esa razonabilidad y proporcionalidad de la decisión extintiva deben ser causas para declarar la improcedencia del despido colectivo, y,

por ello, han de contemplarse en la norma de jurisdicción social.

ENMIENDA NÚM. 542

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Cinco

De modificación.

Se propone modificación del apartado Cinco del artículo 23 del Proyecto de Ley que se enmienda, que tendrá la siguiente redacción:

«Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 124. Nulidad de la extinción colectiva de los contratos.

El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. También será nula cuando la decisión de extinción no hubiera respetado las prioridades de permanencia en la empresa. En tales casos la condena a imponer será la que establece el artículo 113.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa.

Al mismo tiempo, para cubrir un vacío legal, se recoge la nulidad de la decisión extintiva cuando tenga como móvil alguna causa de discriminación, las efectuadas con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como las que no respeten las prioridades de permanencia en la empresa.

ENMIENDA NÚM. 543

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Seis

De modificación.

Se propone modificación del apartado Seis del artículo 23 del Proyecto de Ley que se enmienda, que tendrá la siguiente redacción:

«Seis. La rúbrica de la Sección 4.^a del Capítulo V del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Sección 4.^a Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.”»

MOTIVACIÓN

Se suprime dentro de esta rúbrica la referencia a las suspensiones de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, pues su tratamiento procesal debe ser el referido a las extinciones colectivas del contrato.

ENMIENDA NÚM. 544

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Siete

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado

4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empre-

sarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.”»

MOTIVACIÓN

Se suprime dentro del artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, la referencia a las suspensiones de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, pues su tratamiento procesal debe ser el referido a las extinciones colectivas del contrato.

ENMIENDA NÚM. 545

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Ocho

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Ocho. El apartado 11 del artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieran pro-

ducido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiese recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes de conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse que tiene como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que recuperan la autorización administrativa en los procedimientos de despidos colectivos, así como las relativas a la recuperación de los salarios de tramitación. Al mismo tiempo se recoge que las sentencias también dejarán sin efecto las resoluciones administrativas que tengan como móvil alguna causa de discriminación.

ENMIENDA NÚM. 546

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Nueve

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Nueve. El apartado 1 del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40 y apartado 2 del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a las suspensiones y reducciones de jornada, pues su tratamiento procesal debe ser el referido a las extinciones colectivas del contrato. A su vez, se elimina la referencia al nuevo procedimiento de extinción colectiva que se regula en el artículo 124 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en coherencia la enmienda presentada al apartado Siete del artículo 23 del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 547

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 23, apartado Diez

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Diez. El artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de

disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a las suspensiones y reducciones de jornada, pues su tratamiento procesal debe ser el referido a las extinciones colectivas del contrato.

ENMIENDA NÚM. 548

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 24, apartado Uno

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Uno. La letra e) del apartado 2 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación.”»

MOTIVACIÓN

Se elimina la referencia a las suspensiones y reducciones de jornada, pues su tratamiento procesal debe ser el referido a las extinciones colectivas del contrato.

ENMIENDA NÚM. 549

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 24, apartado Dos

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Dos. La letra a) del apartado 3 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“a) En procesos por despido o extinción de contrato.”»

MOTIVACIÓN

Las sentencias por los despidos colectivos impugnados por los representantes legales de los trabajadores también tienen que poder ser recurribles en suplicación, pues lo contrario implicaría una merma en las garantías procesales de estos despidos.

ENMIENDA NÚM. 550

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 24, apartado Tres

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Tres. El apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Son recurribles en casación:

1. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las siguientes:

a) Las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

b) Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores.”»

MOTIVACIÓN

Se recupera el recurso de casación para las sentencias dictadas en única instancia en relación a expedientes de regulación de empleo, de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores, pues lo contrario supone mermar las garantías procesales en estos supuestos.

ENMIENDA NÚM. 551

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Al artículo 25

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«La letra b) del apartado 2 del artículo 281 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al apartado Siete del Artículo 18 y apartado Uno del Artículo 23, en virtud de las cuales se recupera los salarios de tramitación, tanto cuando el empresario opte por la readmisión como si opta por la indemnización.

ENMIENDA NÚM. 552

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional primera

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición adicional primera. Financiación, aplicación y control de las bonificaciones de las cotizaciones sociales.

1. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 3 del Proyecto de Ley, que articula las ayudas a la contratación a través de bonificaciones y no reducciones, pues, dada la coyuntura económica actual, estas ayudas deben financiarse por la imposición general y a cuenta exclusiva de las arcas de la Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 553

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. Medidas de ordenación de las necesidades de personal laboral de las Administraciones Públicas.

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

“Disposición adicional vigésima. Medidas de ordenación de las necesidades de personal laboral de las Administraciones Públicas.

1. En las Administraciones Públicas a las que se refiere el artículo 3 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, las medidas previstas en esta Ley en materia de flexibilidad interna y de regulación de empleo deberán aplicarse en el marco de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y, en especial, a través de los instrumentos de planificación de recursos humanos previstos en su artículo 69, precepto que procede aplicar a todos los efectos al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

2. La aplicación de dichas medidas solo podrá efectuarse si se garantiza la prestación de los servicios públicos que sean competencia de cada Administración con garantía de igualdad en la prestación del servicio público. A estos efectos con carácter previo será necesario aprobar un Informe sobre el impacto que sobre el servicio correspondiente tendría la aplicación de las medidas previstas. El Informe será público.

3. Sólo tras un informe detallado que justifique que ninguna de las demás medidas que pueden adoptarse en un plan de ordenación de recursos humanos, incluidas la suspensión del contrato y la reducción de la jornada de trabajo, podrá acordarse el despido establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el procedimiento previsto en este artículo de obligada tramitación con independencia del número de trabajadores afectados por los despidos, sin que en el ámbito de la Administración Pública sea viable acudir al procedimiento del despido objetivo previsto en el artículo 52.c del mencionado Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada podrá adoptarse cuando se justifique el carácter efectivamente coyuntural de la causa, conforme a lo establecido en el artículo 47 y normativa complementaria al mismo.

En todo caso, previamente, la Administración deberá contemplar medidas de reasignación del personal laboral en unidades o servicios de la misma organización o de cualquier otro ente público vinculado.

Además, con el fin de garantizar un mejor aprovechamiento de los recursos humanos así como de evitar medidas de ajuste del personal laboral, la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración, establecerán medidas de movilidad interadministrativa que permitan la reasignación de efectivos. Estas medidas serán de carácter voluntario para el personal laboral

4. La Administración deberá acreditar la concurrencia de las causas que fundamentan la adopción de las medidas previstas en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión.

En ningún caso se entenderá suficiente a efectos de la concurrencia de la causa económica justificativa de los despidos colectivos en la Administración Pública una situación de reducción de ingresos o ventas ni un simple desequilibrio presupuestario aunque fuera persistente.

Con la puesta en marcha del procedimiento de despido previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá proceder a la modificación de la correspondiente relación de puestos de trabajo o el instrumento organizativo similar establecido en la correspondiente Administración Pública al que se refiere el artículo 74 del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. La aplicación de los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará, para determinar los trabajadores afectados, a los principios que rigen el acceso al empleo público.

6. La Administración que lleve a cabo un despido colectivo ofrecerá a los trabajadores afectados un plan social que incluirá medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada para la búsqueda de empleo y ofertas de empleo alternativo.

El plan de recolocación externa al que se refiere el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores podrá efectuarse tanto a través de los servicios públicos de empleo como de las empresas de recolocación autorizadas.

Los trabajadores afectados por un despido colectivo u objetivo tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo de igual o similar categoría o grupo profesional que posteriormente se creen en la misma administración o ente vinculado.

Además, las administraciones públicas crearán bolsas de trabajo, que serán preferentemente interadministrativas, para facilitar la reincorporación de los empleados afectados por despidos colectivos u objetivos.”»

MOTIVACIÓN

Frente al texto del Decreto-Ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, que solo regula como medida de ajuste del personal laboral el despido objetivo y colectivo en las administraciones públicas, la enmienda pretende establecer un marco normativo que, junto con los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público, regule la adopción de medidas de flexibilidad interna y de regulación de empleo en las administraciones públicas.

La regulación que se propone introduce criterios de actuación que han de aplicar las administraciones públicas como consecuencia de los principios constitucionales y de derecho público que rigen su actividad así como garantías para los empleados públicos.

ENMIENDA NÚM. 554

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional tercera

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición adicional tercera. Medidas de ordenación de las necesidades del personal laboral del resto del sector público.

Se añade una disposición adicional vigésimo primera al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

“Disposición adicional vigésimo primera. Medidas de ordenación de las necesidades del personal laboral del resto del sector público.

Lo dispuesto en el apartado 2, primer párrafo del apartado 3, primer párrafo del apartado 4 y primer y segundo párrafo del apartado 6 de la disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores será aplicable en el resto del sector público no contemplado en dicha Disposición.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda a la disposición Adicional Segunda, ésta tiene como finalidad: primero, suprimir la prohibición, establecida en el Real Decreto-Ley, de adopción de medidas de ajuste como la suspen-

sión del contrato de trabajo y la reducción de jornada, y segundo, establecer los preceptos de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores —según nuestra enmienda anterior— que han de aplicarse al personal laboral de las empresas públicas.

ENMIENDA NÚM. 555

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional cuarta

De supresión.

MOTIVACIÓN

La Disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, ya mandata al Gobierno a que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley —2 de agosto de 2011—, y con la participación de los agentes sociales, aborde la reforma del marco normativo aplicable a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, con arreglo a unos criterios y finalidades entre los que se encuentra «la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal».

ENMIENDA NÚM. 556

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional quinta

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

El Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, de conformidad con la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

MOTIVACIÓN

La Disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores dispone la sustitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva. Por su parte, la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva prevé que «hasta tanto no se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, continuará realizado su actividad la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Procede, pues, mandar al Gobierno para que aborde el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

De otra parte, el Real Decreto-ley 3/2012, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, otorga a esta Comisión funciones relacionadas con el arbitraje obligatorio, con claros visos de inconstitucionalidad.

ENMIENDA NÚM. 557

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional sexta

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la disposición adicional quinta.

ENMIENDA NÚM. 558

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional séptima

De modificación.

Se suprime el número 2 del apartado Uno de la disposición adicional séptima.

MOTIVACIÓN

Los nuevos directivos o consejeros de las entidades que reciben el apoyo del Fondo de Reestructuración

Ordenada Bancaria (FROB) deben recibir igual trato indemnizatorio que los regulados en el número 1 del apartado Uno de esta Disposición adicional séptima.

ENMIENDA NÚM. 559

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional décima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional décima, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. Pacto por el Empleo

En el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno convocará una mesa integrada por representaciones de las Administraciones General del Estado, Autonómicas y Locales, partidos políticos con representación parlamentaria y organizaciones empresariales y sindicales más representativas con el fin de proponer un Pacto por el Empleo 2012-2017 que incorpore las medidas de todo tipo y los recursos adecuados para promover la creación de empleo estable que permita alcanzar una tasa de paro, al final del quinquenio, por debajo del 10%.»

MOTIVACIÓN

La extraordinaria situación económica por la que atraviesa nuestro país, cuya traducción en nuestro mercado de trabajo es una intensa destrucción de empleo, exige, cuanto antes, la unión de los esfuerzos de todas las Administraciones, fuerzas políticas y agentes sociales.

ENMIENDA NÚM. 560

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional undécima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional undécima, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional undécima. Fondo para el empleo en las Pequeñas y Medianas Empresas y para Emprendedores.

1. Se crea el Fondo para el empleo en las pequeñas y medianas empresas y para emprendedores, con la finalidad de coadyuvar a la creación de empleo mediante la facilitación del crédito a las empresas que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 4 de la presente Ley.

2. El Fondo queda adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad.

3. El Fondo tendrá la condición de entidad pública de las incluidas en el artículo 2.1.g) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. Le resultará de aplicación lo dispuesto para el sector público empresarial en el artículo 3.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. El régimen jurídico del Fondo se establecerá por el Gobierno mediante Real Decreto que deberá aprobarse en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, que respetará, en todo caso, los siguientes criterios:

a) La administración, gestión y dirección del Fondo corresponderá a un Consejo Rector en el que en todo caso habrá de preverse la participación de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La Presidencia del Fondo corresponderá alternativamente, por periodos anuales, al titular del Ministerio de Economía y Competitividad y al del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

b) El Fondo se dota con una aportación inicial por un importe de hasta mil millones de euros con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

A tal fin, mediante esta Ley se concede un crédito extraordinario al presupuesto del Ministerio de Economía y Competitividad. Este crédito extraordinario a que se refiere el párrafo anterior se financiará con Deuda Pública.

Asimismo, el Fondo se dotará con las aportaciones realizadas por las empresas de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

c) Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo podrá captar financiación en los mercados de capitales nacionales y extranjeros mediante, entre otros, la emisión de valores, la concertación de préstamos y la apertura de créditos, así como cualquier otra operación de endeudamiento, pudiendo realizar operaciones de canje, compra y conversión sobre las operaciones descritas, dentro de los límites que para cada ejercicio se fijen en la ley de presupuestos generales del Estado.

Con la misma finalidad, el Estado podrá concertar operaciones de préstamo con el Fondo dentro del límite que se establezca en la ley de presupuestos generales de cada ejercicio. Los préstamos concertados con el Estado garantizarán con la suficiente antelación el pago de las obligaciones contraídas.

El Fondo podrá, asimismo, realizar operaciones de gestión activa de su tesorería.

Las emisiones de valores que realice el Fondo se regirán por lo dispuesto en esta Ley y sus normas de desarrollo.

Las deudas y obligaciones que el Fondo contraiga para la captación de financiación gozarán frente a terceros de la garantía del Estado. Dicha garantía tiene el carácter de explícita, irrevocable, incondicional y directa.

d) Los créditos que otorgue el Fondo se concederán con un interés equivalente al Euribor a doce meses más 50 puntos básicos.

e) Los créditos otorgados por el Fondo serán compatibles con otros créditos que las empresas puedan obtener de otras entidades públicas, con los límites que se determinen.

5. El Fondo facilitará crédito a las empresas a las que se refiere el apartado 1, así como a los emprendedores y jóvenes desempleados que opten por fórmulas de autoempleo, economía social o creación de nuevas empresas ligadas a la nueva economía y a los nuevos yacimientos de empleo, para financiar proyectos de inversión, innovación, internacionalización y expansión de la actividad empresarial.

Las actuaciones de este Fondo se extenderán, al menos, a los siguientes ámbitos:

- Apoyo a la innovación y desarrollo de nuevos proyectos empresariales, incluidos la modernización de las empresas.
- Apoyo al autoempleo y creación de empresas.
- Apoyo a la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y a los nuevos yacimientos de empleo, y a los jóvenes emprendedores en sus proyectos de asociacionismo profesional.
- Apoyo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Apoyo a la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas.
- Apoyo destinado a la contratación, fundamentalmente de aquellos colectivos con especiales dificultades.
- Financiación destinada a aumentar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes, así como al desarrollo de su primera experiencia profesional.
- Financiación destinada a mejorar la cualificación profesional o competencia profesional de los trabajadores.»

MOTIVACIÓN

Una de las medidas fundamentales a arbitrar para crear empleo es resolver la falta de crédito que están

padeciendo nuestros empresarios. Por ello, se crea este Fondo cuya finalidad fundamental es ligar crédito a la creación de puestos de trabajo de carácter indefinido y con incrementos netos de plantilla.

ENMIENDA NÚM. 561

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional duodécima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional duodécima, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional duodécima. Racionalización de horarios.

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno aprobará una Estrategia dirigida a promover la racionalización de horarios laborales como vía para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, favorecer la competitividad de las empresas, incrementar la productividad de los trabajadores, fomentar el ahorro energético y mejorar la calidad de vida.

La estrategia contemplará la aplicación de medidas como la flexibilización de los horarios de entrada y salida del trabajo, la extensión de la aplicación voluntaria de la jornada parcial, la generalización de la jornada continua, y el aprovechamiento de las TIC, sobre todo en forma de teletrabajo.

Para su elaboración, el Gobierno deberá abrir un proceso de diálogo en el que participen las distintas Administraciones, los partidos políticos con representación parlamentaria y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.»

MOTIVACIÓN

La coyuntura económica por la cual atravesamos no debe ser un argumento para retroceder en conciliación de la vida laboral y familiar, si no una oportunidad para adoptar aquellas medidas que nos ayuden para ganar en una mayor competitividad y productividad de nuestras empresas, la cual también se consigue con una racionalización de horarios, y sin retrocesos ni en materia de igualdad ni en conciliación.

ENMIENDA NÚM. 562

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimotercera (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional decimotercera, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimotercera. Planes de igualdad en las empresas.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará medidas de fomento para impulsar las medidas y planes de igualdad en las empresas, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario para su desarrollo e implantación, de conformidad con el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

MOTIVACIÓN

La negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad, se erigen en los instrumentos más idóneos para que las empresas se adapten con mayor facilidad a la coyuntura económica por la cual atravesamos, y para velar por la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la aplicación de las medidas que pudieran adoptarse.

ENMIENDA NÚM. 563

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimocuarta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional decimocuarta, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimocuarta. Nuevo sistema de cotización al desempleo para la contratación temporal y para la contratación indefinida.

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, presentará al Congreso de los Diputados un estudio que analice el impacto en el

sistema de protección por desempleo de la contratación temporal en relación a la contratación indefinida, con el fin de establecer un nuevo sistema de cotización al desempleo que diferencie los tipos de cotización derivados de estas contrataciones según este impacto.»

MOTIVACIÓN

La reducción de la dualidad de nuestro mercado laboral exige analizar los sistemas de cotización de protección por desempleo, para comprobar el impacto de las contrataciones temporales en dicho sistema de protección.

ENMIENDA NÚM. 564

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimoquinta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional decimoquinta, la cual tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoquinta. Programa de primera experiencia profesional.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará un programa de primera experiencia profesional para fomentar la concertación de contratos de trabajo en prácticas vinculados a actividades estratégicas o emergentes, especialmente en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo. La concertación de estos contratos darán derecho a las ayudas que se determinen, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 3 de esta Ley.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con nuestras enmiendas, una de cuyas finalidades es el insertar a nuestros jóvenes en el mercado laboral, distinguiendo entre los distintos contratos formativos y su aportación al cambio de nuestro tejido productivo.

ENMIENDA NÚM. 565

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimosexta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional decimosexta, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimosexta. Informe sobre necesidades de personal.

1. Antes de que finalice cada año, el Gobierno presentará, ante el Congreso de los Diputados, un informe que contenga el estudio de necesidades de recursos humanos de la Administración General del Estado tras el análisis riguroso de la situación de las plantillas de personal. Dicho informe necesariamente comprenderá la relación de puestos o plazas que han quedado vacantes durante el año correspondiente.

2. En todas las Administraciones Públicas la oferta de empleo público de cada año se elaborará teniendo en cuenta criterios de racionalidad, equilibrio, proporcionalidad y austeridad.

El número anual de plazas garantizará, como mínimo, el funcionamiento de los servicios públicos.»

MOTIVACIÓN

Exigir a la Administración General del Estado un estudio de necesidades de recursos humanos. Este estudio se constituye como un elemento fundamental que contribuya a la razonabilidad de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado en todos sus aspectos.

Además la enmienda establece los criterios que han de regir las ofertas de empleo público de todas las administraciones, entre ellos la garantía del funcionamiento de los servicios públicos.

ENMIENDA NÚM. 566

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimoséptima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional decimoséptima, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoséptima. Estrategia de Sostenibilidad Empresarial.

En el plazo de tres meses a partir de la publicación de esta Ley, el Gobierno hará pública una Estrategia

para la promoción de la sostenibilidad empresarial en España, con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social, tal como establece el apartado 1 del artículo 39 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

A tal fin, el Gobierno consultará al Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, y, además, de las políticas de promoción y estímulo de la responsabilidad social de las empresas, pondrá a disposición de las empresas españolas un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con las estándares internacionales en la materia.»

MOTIVACIÓN

Consideramos fundamental poner en marcha las previsiones de la Ley de Economía Sostenible en materia de responsabilidad social empresarial, como parte de la modernización de nuestras relaciones laborales y como estrategia de competitividad en la globalización para nuestras empresas.

Estamos convencidos de que la responsabilidad social empresarial, es la base de una cultura renovadora de la empresa para el Siglo XXI y que España y sus empresas pueden y deber ser vanguardia en esta apuesta.

ENMIENDA NÚM. 567

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimoctava (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional decimoctava, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoctava. Contenido mínimo del Informe de Responsabilidad Social de las Empresas.

Dentro de las características e indicadores que, en el ámbito socio laboral deben formar parte del Informe Específico de Responsabilidad Social de las Empresas, establecido en el artículo 39 de la Ley 2/2011, de 4 de

marzo, de Economía Sostenible, las empresas deberán hacer constar:

a) Las condiciones generales de trabajo de sus empleados, señalando el marco general de sus relaciones laborales, si las mismas están reguladas por convenio colectivo, contratación laboral temporal e indefinida, evolución de la siniestralidad laboral, entre otros.

b) Información sobre la promoción de la integración de la mujer y sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como sobre la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) Políticas laborales desarrolladas para favorecer:

- La conciliación personal y familiar con el trabajo.
- La formación profesional continua y las mejoras de cualificación de sus empleados.
- La participación en beneficios de los empleados y otros estímulos, con el fin de retener y fidelizar a los trabajadores de la empresa y mejorar los ratios de productividad aumentando el grado de compromiso de los empleados de la empresa.»

MOTIVACIÓN

En la economía del conocimiento, la calidad en las relaciones laborales es base de competitividad. Los informes de responsabilidad social de las empresas deben constituir una oportunidad para que las empresas más avanzadas en materia de relaciones laborales expongan sus progresos y constituyan un ejemplo a seguir.

ENMIENDA NÚM. 568

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional decimonovena (nueva).

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional decimonovena, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimonovena. Participación sindical en el Informe de Responsabilidad Social de las Empresas.

Las empresas que, con arreglo al artículo 39 de la Ley 21/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, pongan en marcha políticas de responsabilidad social

empresarial, deberán comunicar a los sindicatos de la empresa, su estrategia integral de sostenibilidad y darles participación en la elaboración de los informes específicos anuales de reporte.

Asimismo deberán hacer constar, en su caso, la participación de la representación legal de los trabajadores en la verificación de dicho informe.»

MOTIVACIÓN

La expansión de las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial entre las empresas españolas, no debe ser ajena a la representación sindical de las mismas. Es más, una política de responsabilidad social de las empresas integral debe ser construida con los sindicatos, especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y al plano de recursos humanos en general.

Por otra parte, la verificación sindical de los Informes anuales de responsabilidad social de las empresas, especialmente en lo que toca a los aspectos laborales, refuerza enormemente la legitimidad y la veracidad de los datos aportados en la memoria socio laboral.

ENMIENDA NÚM. 569

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional vigésima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional vigésima, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigésima. Centros Especiales de empleo de iniciativa social.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y respecto de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por 100.

2. Se consideran Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.»

MOTIVACIÓN

La aplicación de medidas urgentes de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo protegido ha contribuido a evitar una pérdida alarmante de puestos de trabajo entre las personas con discapacidad. En especial, respecto a las personas más vulnerables que requieren mayores niveles de apoyo.

En este sentido tuvo un efecto muy positivo la adopción de la medida prevista en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que estableció que el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEEs destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, fuera del 75% del salario mínimo interprofesional (y no solo del 50% del SMI) durante el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general. Además, y solo para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el periodo de vigencia se extendió desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. Estas medidas tuvieron un impacto muy positivo, tanto en el mantenimiento del empleo existente como en la creación de nuevo empleo.

ENMIENDA NÚM. 570

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición adicional vigésima primera (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional vigésima primera, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigésima primera. Novación de la relación especial de las personas con discapacidad que prestan sus servicios en centros especiales de empleo en supuestos de subrogación de empresas.

La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en

relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o por disposición establecida en el convenio colectivo que sea de aplicación, bien un una u otra empresa, o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, deba subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.»

MOTIVACIÓN

Dar respuesta a las situaciones que se derivan de sucesión o subrogación empresarial cuando un Centro Especial de Empleo pierde una contrata y es sustituido por una empresa ordinaria.

ENMIENDA NÚM. 571

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria primera

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al artículo 1 del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 572

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria cuarta

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 14, apartado seis, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 573

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria quinta

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al Artículo 18, apartado siete, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 574

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria sexta

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al artículo 18, apartado siete, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 575

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria novena

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán realizar con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad

establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, hasta el 31 de diciembre de 2014.

El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a evaluar la eficacia de esta medida y sus efectos en la evolución de la contratación de estos trabajadores, especialmente analizará la conversión de estos contratos en indefinidos, a efectos de determinar su prórroga, tomando en consideración los objetivos de la estrategia española de empleo, en particular los referidos a tasas de actividad, de empleo y de temporalidad.»

MOTIVACIÓN

La excepcionalidad exige, de un lado, un límite temporal y de otro, la evaluación de su eficiencia.

ENMIENDA NÚM. 576

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria décima

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas al artículo 13 y artículo 18, apartado tres, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 577

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria undécima

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al artículo 23, apartado cinco, del Proyecto de Ley que se enmienda.

ENMIENDA NÚM. 578

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria duodécima

De supresión.

MOTIVACIÓN

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, establecía que las empresas que realizasen despidos colectivos que incluyeran a trabajadores de 50 o más años deberían efectuar una aportación al Tesoro Público, siempre que concurrieran determinadas circunstancias, entre otras, que los despidos afectasen, al menos, a 100 trabajadores en un periodo de referencia de tres años.

La disposición final cuarta del Real Decreto-ley 3/2012 da nueva redacción a la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011.

La disposición transitoria duodécima establece el régimen transitorio de esa nueva regulación, disponiendo que, y aún cuando el expediente de regulación de empleo ya estuviera autorizado a la entrada en vigor del Real Decreto-ley, las empresas solo procederán a realizar la aportación al Tesoro Público cuando despidan a 100 trabajadores en el mismo expediente, con lo que elimina la referencia de los tres años de la anterior regulación.

De este modo, reduce drásticamente la aportación al Tesoro Público de estas empresas con beneficios por los despidos que realicen.

La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, permanecerán en vigor hasta que se apruebe el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio 2012. No obstante, las acciones y programas que se hayan iniciado con anterioridad a esa aprobación, se desarrollarán hasta su finalización de conformidad con lo establecido en dichas disposiciones.»

MOTIVACIÓN

La disposición derogatoria única del Proyecto de Ley que se enmienda deroga, en la letra h) de su apartado 1, la disposición transitoria tercera y Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero de medidas para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. La Disposición derogatoria única disponía la derogación de la normativa referente a las medidas estatales de inserción de las personas con discapacidad, por entender que dichas medidas de inserción debían incluirse en la Estrategia Española de Empleo. La disposición transitoria tercera establecía el régimen transitorio de dicha normativa hasta en tanto se aprobara el Plan Anual de Políticas de Empleo para el ejercicio 2012.

En coherencia con las enmiendas presentadas a la disposición final undécima y duodécima, que recuperan dentro de la Estrategia Española de Empleo dichas medidas, procede, a su vez, recuperar el régimen transitorio a aplicar hasta en tanto se apruebe el susodicho Plan Anual de Políticas de Empleo para 2012.

ENMIENDA NÚM. 579

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición transitoria decimotercera (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición transitoria, numerada como decimotercera, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimotercera. Aplicación de normas derogadas.

ENMIENDA NÚM. 580

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final primera

De modificación.

Se propone la modificación de los apartados 5 y 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a los mismos por los números 2 y 3, respectivamente, de la disposición final primera, los cuales tendrán el siguiente contenido:

«2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

3. El apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.”»

MOTIVACIÓN

Con la redacción anterior del apartado 5, el trabajador podía reducir su jornada diaria, semanal, mensual o anual, en función de sus necesidades, por lo que la introducción del término diaria supone una restricción de derechos que, además, dificulta la posibilidad de que a través de convenio colectivo se puedan acumular estas reducciones en jornadas completas.

La modificación efectuada en el apartado 6 también supone una restricción del derecho de la persona trabajadora a la conciliación de su vida laboral y familiar. Con la redacción anterior a la reforma efectuada por el Real Decreto-ley 3/2012, la apuesta por este derecho era clara y también la apuesta por los derechos de los menores, mayores y personas con discapacidad que son a quienes se atiende a través del ejercicio de este derecho. Con la nueva redacción, se sitúan en el mismo plano derechos y necesidades productivas y organizativas de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 581

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final tercera

De supresión.

MOTIVACIÓN

Mediante el «cheque formación» el trabajador «compra en el mercado» su acción formativa, en claro detrimento del modelo formativo actual.

ENMIENDA NÚM. 582

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final cuarta

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un periodo de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.

c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a la autorización del expediente de regulación de empleo. A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal como se define en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, sea positivo.

d) Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el expediente de regulación de empleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El importe de la aportación se determinará según una escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo y de los beneficios de la empresa, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Asimismo, se determinarán reglamentariamente el procedimiento, la forma y el momento en que deberá hacerse efectiva la aportación.

3. Las aportaciones a que se refiere esta disposición podrán, en su caso, destinarse total o parcialmente a generar créditos para la financiación de políticas activas de empleo de los trabajadores de más edad, en los términos que se determine reglamentariamente.

4. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los expedientes de regulación de empleo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»»

MOTIVACIÓN

Esta Disposición, junto con la disposición transitoria duodécima, restringe drásticamente la aportación al Tesoro Público que las empresas con beneficios deben realizar por los trabajadores que incluyan en expedientes de regulación de empleo, al disponer, entre otras cuestiones, que tan solo se aporta por los trabajadores de 50 o más años de edad.

ENMIENDA NÚM. 583

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final quinta

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición final cuarta. Modificaciones del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección por desempleo.

1. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

“2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo.”

2. Se modifican los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

“1) Cuando se extinga su relación laboral:

a) En virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.”

“2) Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n, del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.”

“3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.”

3. Se modifica el apartado 5 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

“5. En el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que reponen la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, tanto extintivos como suspensivos.

ENMIENDA NÚM. 584

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final sexta

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la disposición final quinta y con las enmiendas que reponen la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, tanto extintivos como suspensivos.

ENMIENDA NÚM. 585

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final séptima

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición final séptima. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartados 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

“3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.”

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

“4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.”

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación

sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación. Teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma. Tendrán prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.

2. El Gobierno, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.”»

MOTIVACIÓN

Preservar el modelo de participación institucional establecido en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, desarrollado en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y potenciar los centros de

formación profesional tal y como establece la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

ENMIENDA NÚM. 586

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final octava

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición final octava. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

“1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.”

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la disposición final séptima.

ENMIENDA NÚM. 587

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final novena

De supresión.

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada al Artículo 5 del Proyecto de Ley que se enmienda, contrato a tiempo parcial, y la supresión de las horas extraordinarias en esta modalidad contractual.

ENMIENDA NÚM. 588

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final décima

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición final décima. Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:

“f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas

en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo. Las disposiciones que se contemplan en la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, y que afecten a las personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comunidades Autónomas que no desarrollen acciones y programas propios en esta materia.”»

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas presentadas a la disposición final undécima y duodécima del Proyecto de Ley que se enmienda, que recuperan las medias estatales de inserción laboral de personas con discapacidad dentro de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, medidas que deben desarrollar las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos competenciales.

A través de esta enmienda se colma una laguna legal, ya que se determina qué disposiciones son aplicables cuando las Comunidades Autónomas no desarrollen las acciones y programas derivados de las referidas medidas estatales de inserción laboral de las personas con discapacidad.

ENMIENDA NÚM. 589

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final undécima

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«El Anexo del Real Decreto 1542-2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en el apartado 5.6 «Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades», se recupera la vigencia del apartado de «Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad».

MOTIVACIÓN

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014 es el instrumento adecuado para establecer el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políti-

cas activas de empleo en el conjunto del Estado y, en concreto, de las medidas de inserción laboral de las personas con discapacidad, por ello, se recupera este apartado.

ENMIENDA NÚM. 590

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final duodécima

De supresión.

MOTIVACIÓN

El Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, del cual trae causa el Proyecto de Ley que se enmienda, recupera el conjunto de normas derogadas por el Real Decreto ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, disponiendo que son estas las medidas estatales de inserción laboral de las personas con discapacidad a aplicar en todo el territorio del Estado.

Sin embargo, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 es el instrumento adecuado para establecer el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, por lo que recuperamos dichas medidas en la enmienda presentada a la disposición final undécima del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 591

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimotercera

De modificación.

Se propone la siguiente redacción:

«Disposición final decimotercera. Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de

medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Uno. Se modifica la regla 3.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

“3.^a Lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.”

Dos. Se añade una regla 4.^a al apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

4.^a También será de aplicación lo previsto en las reglas 1.^a y 2.^a a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan crear, junto a otros trabajadores perceptores de la prestación por desempleo de nivel contributivo, su propia empresa, siempre que la misma demuestre un carácter innovador, lo que deberá determinar la Entidad Gestora.

En el caso de la regla 1.^a, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 100% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir. Junto a ello, la Entidad Gestora se hará cargo de los gastos administrativos y registrales de creación de estas empresas, y otorgará a las mismas una ayuda suplementaria equivalente al 25% de la media del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir por los tres trabajadores.

Estas empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años.”»

MOTIVACIÓN

La capitalización de la prestación por desempleo también debe orientarse al cambio de nuestro tejido productivo.

ENMIENDA NÚM. 592

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimoquinta

De modificación.

Se propone la supresión del apartado 2 de la disposición final decimoquinta.

MOTIVACIÓN

En coherencia con las enmiendas que reponen la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, tanto extintivos como suspensivos.

ENMIENDA NÚM. 593

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimosexta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de un nueva Disposición final, numerada como decimosexta, con la siguiente redacción:

«Disposición final decimosexta. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:

“Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de

trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 12 de febrero de 2012. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2014 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de la transformación.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en este apartado.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.”»

MOTIVACIÓN

La Disposición derogatoria única del Proyecto de Ley deroga el contrato para el fomento de la contratación indefinida, que se repone a través de esta Disposición en coherencia con las enmiendas presentadas en la regulación del despido improcedente.

ENMIENDA NÚM. 594

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimoséptima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición final, numerada como decimoséptima, con la siguiente redacción:

«Disposición final decimoséptima. Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.

El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo.»

MOTIVACIÓN

La disposición derogatoria única del Proyecto de Ley que se enmienda deroga la disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, Disposición que prevé la integración del Servicio Público de Empleo y del Fondo de Garantía Salarial en un único organismo.

Recuperamos dicha integración por entender que las razones que la avalaron continúan vigentes, puesto que se trataba de dotarles de una mayor eficacia en la prestación de los servicios y avanzar en el proceso general de racionalización de las estructuras administrativas de la Administración General del Estado. De otra parte, ese nuevo organismo permitirá el cumplimiento de las Directivas europeas y acuerdos internacionales en esta materia ratificados por España, así como el mantenimiento del carácter finalista de las cotizaciones actualmente recaudadas conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social como una de sus vías de financiación

ENMIENDA NÚM. 595

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimoctava (nueva)

De adición.

Se propone la adición de un nueva Disposición final, numerada como decimoctava, con la siguiente redacción:

«Disposición final decimoctava. Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a la asociación más representativa a escala estatal de las personas con discapacidad y sus familias.»

MOTIVACIÓN

Es necesario contar con un nuevo modelo legal de inclusión de las personas con discapacidad en España, que trascienda y supere el establecido en 1982 por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

A pesar de los logros obtenidos en los últimos años, gracias al esfuerzo de todos, no se ha logrado avanzar sustancialmente en cerrar la brecha entre personas con y sin discapacidad. Por ello es necesario ir hacia otro modelo que impulse de forma decidida la participación en la actividad, principal problema de las personas con discapacidad en relación al empleo.

ENMIENDA NÚM. 596

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final decimonovena (nueva)

De adición.

Se propone la adición de un nueva Disposición final, numerada como decimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición final decimonovena. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con el siguiente contenido:

“En el caso de personal con discapacidad procedente de un Centro Especial de Empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o por disposición establecida en el convenio colectivo que sea de aplicación, bien en una u otra empresa, o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.”»

MOTIVACIÓN

Dar respuesta a las situaciones que se derivan de sucesión o subrogación empresarial cuando un Centro Especial de Empleo pierde una contrata y es sustituido por una empresa ordinaria.

ENMIENDA NÚM. 597

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final vigésima (nueva)

De adición.

Se propone la adición de un nueva Disposición final, numerada como vigésima, con la siguiente redacción:

«Disposición final vigésima. Modificación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Se modifica el apartado 2 del artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, con la siguiente redacción:

“2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de ser-

vicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la disposición del convenio colectiva aplicable, bien en una u otra empresa, o en el pliego de condiciones correspondiente.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador con discapacidad del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.”»

MOTIVACIÓN

Dar respuesta a las situaciones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial en los casos en que le es adjudicada una contrata a un Centro Especial de Empleo, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando con el número de trabajadores subrogados de la anterior adjudicataria de la contrata, se incumple el porcentaje mínimo de personal con discapacidad para que el Centro Especial de Empleo conserve la calificación como tal.

ENMIENDA NÚM. 598

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final vigésima primera (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición final, numerada como vigésima primera, con la siguiente redacción:

«Disposición final vigésima primera. Mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a la asociación más representativa a nivel estatal de las personas con discapacidad y sus familias, un Proyecto de Ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contra-

to de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo.»

MOTIVACIÓN

Se propone abrir un plazo de seis meses para que el Gobierno identifique qué medidas pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida.

ENMIENDA NÚM. 599

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final vigésima segunda (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición final, numerada como vigésima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición final vigésima segunda. Modificación de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

La disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, queda redactada en los siguientes términos:

“Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100, en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”»

MOTIVACIÓN

Mejorar la regulación vigente que afecta a las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos, dada la desigualdad que tiene este

grupo social en el mercado de trabajo en relación a la población en general, menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo.

ENMIENDA NÚM. 600

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

A la disposición final vigésima tercera (nueva)

De adición.

Se propone la adición de un nueva Disposición final, numerada como vigésima tercera, con la siguiente redacción:

«Disposición final vigésima tercera. Adaptación del tiempo de trabajo de los trabajadores con discapacidad o de trabajadores que tengan a su cuidado directo personas con discapacidad reconocida.

Uno. Se añade un nuevo párrafo cuarto, con el consiguiente desplazamiento del párrafo cuarto actual, en el apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

“Tendrá el mismo derecho el trabajador con discapacidad que acredite la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad.”

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

“También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”»

MOTIVACIÓN

Se reconoce a los trabajadores con discapacidad, así como a los trabajadores que tengan a su cargo personas con una discapacidad reconocida, derechos que hagan

posible la conciliación laboral con el ejercicio efectivo del derecho de protección a la salud.

De otro lado, se homologa el derecho a la excedencia por cuidado de menores de tres años al de personas con discapacidad reconocida cuando no pueden valerse por sí mismas, en cuanto al tiempo de ejercicio del derecho.

ENMIENDA NÚM. 601

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Socialista

Disposición final vigésimo cuarta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva Disposición final, vigésimo cuarta, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición final vigésimo cuarta. Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para reconocer nuevos derechos a las personas con discapacidad.

Uno. Se añade un tercer párrafo, la letra h) del apartado 1 del artículo 48, con la siguiente redacción:

“Tendrá el mismo derecho el funcionario con discapacidad que acredite la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad.”

Dos. Se añade un artículo 82 bis con la siguiente redacción:

“Artículo 82 bis. Movilidad por razón de discapacidad.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los funcionarios con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo en dicha localidad propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.”»

MOTIVACIÓN

Reconocer a los funcionarios con discapacidad el derecho a la reducción de jornada con disminución de sus retribuciones y el derecho de traslado a otra locali-

dad cuando así lo requiera su necesidad de recibir tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de D. Carlos Salvador Armendáriz, diputado de Unión del Pueblo Navarro (UPN), al amparo de lo dispuesto en el Art. 110 del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 24 de febrero.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Carlos Casimiro Salvador Armendáriz**, Diputado.—**Xabier Mikel Errekondo Saltsamendi**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 602

FIRMANTE:

Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, apartado cinco

De modificación.

Redacción que se propone:

«Cinco. Se modifica el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado del modo siguiente:

“10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone que la cuenta de formación recoja toda la formación profesional acreditable oficialmente, tanto la vinculada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales como la referida a las titulaciones universitarias.

ENMIENDA NÚM. 603

FIRMANTE:

Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 3

De modificación.

Redacción que se propone:

«Artículo 3. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

2. Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

3. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

4. Las reducciones previstas en este artículo no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

La primera modificación propuesta es técnica al permitir más de una prórroga.

La modificación del apartado 2 persigue que los contratos para la formación y el aprendizaje se utilicen para su verdadera finalidad y no como fórmulas de tránsito para obtener reducciones a la contratación indefinida.

Por último, la adición de un nuevo apartado 4 con el fin de excluir a los programas de empleo-formación de la aplicación de los incentivos previstos por la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje ya que dichos programas se benefician ya de la subvención de los costes salariales de los alumnos. Asimismo estos programas han estado siempre excluidos de los incentivos citados.

ENMIENDA NÚM. 604

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4, apartado cinco, letra b). Contrato indefinido para emprendedores. Periodo de prueba

De modificación.

Redacción actual:

«b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.»

Redacción que se propone:

«b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.»

JUSTIFICACIÓN

Se propone suprimir la referencia al tiempo de inscripción en la Oficina de Empleo porque, atendiendo a los datos de paro registrado, el colectivo de personas mayores de 45 años es uno de los colectivos más castigados.

ENMIENDA NÚM. 605

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4, apartado cinco, letras c) y d) (nuevas). Contrato indefinido para emprendedores. Periodo de prueba

De adición.

Redacción que se propone:

«c) Desempleados que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

d) Beneficiarios del subsidio por desempleo, de los regulados en los apartados 1.1.a). 1.1.b). 1.3 y 1.4 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social cuya cuantía será equivalente al subsidio que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades.»

JUSTIFICACIÓN

El desempleo está incidiendo de forma negativa y muy especialmente en el colectivo de parados de larga duración, con independencia de la edad, y en el de personas a partir de 30 años que son los que, habitualmente, suelen tener mayores cargas familiares así como hipotecas.

ENMIENDA NÚM. 606

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 13. Modifica el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor

De sustitución.

Redacción actual:

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir del cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción

de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Redacción que se propone:

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.2, relativo a la duración del periodo de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extras salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor como arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

JUSTIFICACIÓN

La labor desarrollada en los últimos años por la autoridad laboral competente en la Comunidad Foral de Navarra, circunscripción a la que pertenece este diputado, ha sido muy positiva en su papel de mediación entre las partes que, públicamente, han manifestado su satisfacción por el trabajo desarrollado. Por ello, se propone la recuperación de la anterior redacción del artículo 47, adaptando sus remisiones a la nueva normativa, y así mantener una situación aceptada y concebida por todos como positiva.

ENMIENDA NÚM. 607

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 14, apartado tres. Modifica el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Prevalencia del convenio de empresa

De modificación.

Redacción actual:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

Redacción que se propone:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) La jornada, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

No obstante lo anterior, los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar o limitar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.»

JUSTIFICACIÓN

Los convenios colectivos o sectoriales establecen un marco de relación laboral para el conjunto de un sector en nuestro país haciendo que se regule de forma ordenada por lo que se propone que se de la posibilidad a la empresa de ajustarse a ese convenio siempre y cuando así lo decida.

ENMIENDA NÚM. 608**FIRMANTE:**

Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 18, apartado tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Extinción del contrato de trabajo

De modificación.

Redacción actual:

«2 ...

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.»

Redacción que se propone:

«2. ...Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

Cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del periodo de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.»

JUSTIFICACIÓN

La labor desarrollada en los últimos años por la autoridad laboral competente en la Comunidad Foral de Navarra, circunscripción a la que pertenece este diputado, ha sido muy positiva en su papel de mediación entre las partes que, públicamente, han manifestado su satisfacción por el trabajo desarrollado. Por ello, se propone la recuperación de las ideas recogidas por la anterior redacción dada en los apartados 5 y 6 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y así,

mantener una situación aceptada y concebida por todos como positiva.

ENMIENDA NÚM. 609**FIRMANTE:**

Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 19. Modifica el apartado 8 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Redacción que se propone:

«Artículo 19. Fondo de Garantía Salarial.

El apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Aclarar que el FOGASA compensa directamente a los trabajadores y no resarce al empresario cantidades adelantadas por éste.

ENMIENDA NÚM. 610**FIRMANTE:**

Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional décima (nueva)

De adición.

Redacción que se propone:

Disposición adicional décima. Centros Especiales de Empleo.

«Se establecerá, con carácter ordinario, una ayuda a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y sin ánimo de lucro por importe del 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente para financiar coste salarial de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro autista con un grado de discapacidad de al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. Dichas ayudas se aplicarán durante la vigencia de cualquier modalidad de contrato laboral (indefinido, de duración determinada o temporal, y de fomento de empleo.) En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.»

JUSTIFICACIÓN

Los datos disponibles revelan que la medida urgente de apoyo de incremento de ayuda salarial al 75% del SMI ha posibilitado el mantenimiento de empleo entre los/as trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades (parálisis cerebral, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro autista con un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%) en los Centros Especiales de Empleo. Se constata que, en una situación generalizada de destrucción de empleo, se ha podido mantener el nivel de empleo en este colectivo.

Todo ello, además, en un escenario de alto déficit en empleabilidad, actividad y empleo de las personas con discapacidad, así como el atraso del empleo especial en nuestro país, en comparación con otros de nuestro entorno (OCDE).

En especial, la prórroga de esta medida durante 2011 con respecto a las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción, resultó imprescindible para garantizar que los CEE que apuestan por asegurar oportunidades reales de desarrollo profesional y de participación para este colectivo, puedan seguir manteniendo sus puestos de trabajo, en el escenario de crisis económica y laboral mantenida en el que nos encontramos.

De hecho, la iniciativa y el emprendimiento de los CEE de iniciativa social —destacando el alto nivel de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción a quienes apoyan posibilitándoles desarrollar una actividad laboral significativa, valorada y reconocida—, evidencian en plena crisis, su decidida apuesta por mantener y generar más y mejores oportunidades de empleo para estas personas. Pese a las dificultades actuales, estos CEE han conseguido mantener e incluso generar nuevos puestos de trabajo así como desarrollar

iniciativas de reconversión y diversificación de su actividad, centrando sus esfuerzos en una mejora continua en calidad y responsabilidad social.

En efecto, estas personas requieren mayores niveles de apoyo para su autonomía y participación, siendo imprescindible adoptar apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que presentan en la incorporación y participación plena en todos los ámbitos: en particular, en el ámbito del empleo como elemento clave para su inclusión y participación social.

En definitiva, la medida para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas en relación con los/as trabajadores/as con especiales dificultades para su inserción laboral, se constituye como una medida de acción positiva cuyo mantenimiento y consolidación en el sistema de ayudas al empleo protegido resulta básica para garantizar su incorporación y participación plena en el ámbito laboral.

ENMIENDA NÚM. 611

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria (nueva)

De adición.

Redacción que se propone:

«Disposición transitoria nueva. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación.

Las reducciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación v el aprendizaje establecidas en el apartado 2 del artículo 3 serán de aplicación asimismo en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.»

ENMIENDA NÚM. 612

FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición final duodécima. Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición enmendada.

ENMIENDA NÚM. 613

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto-ley 3/2012, enumera en su «Disposición final duodécima. Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014» un listado de normas reguladoras relativas a acciones y medidas de políticas activas de empleo, que tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, todo ello en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia.

Nos encontramos, por tanto con una situación incoherente, en cuanto a que la Estrategia Española de Empleo establece un marco de referencia compartido y asigna la facultad a los Servicios Públicos de Empleo de diseñar sus propias políticas activas de empleo, mientras que con lo establecido en la disposición final duodécima de la nueva norma, el Real Decreto-ley 3/2012, se hace de imposible cumplimiento dicha facultad, volviendo a establecer el carácter de medidas estatales a las normas reguladoras relativas a acciones y medidas de políticas activas de empleo.

Se considera que los avances que se alcanzaron con la redacción y aprobación de la Estrategia Española de Empleo, no sufran retrocesos no deseados. A este respecto, es oportuno recordar que existe un consenso general acerca de que la realidad del mercado laboral y de las necesidades de los desempleados, no son iguales en todas las Comunidades Autónomas, y que por tanto, lo más acertado es que cada una de ellas tenga «margen de maniobra» para diseñar las medidas de políticas activas de empleo a aplicar en su territorio, que le permitan incidir con la eficacia deseada, todo ello dentro del «marco de referencia compartido» que se recoge en la Estrategia Española.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Alfonso Alonso Aranegui**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

El artículo 1 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. **Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.**”

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación **de acuerdo con lo establecido** en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.”

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley.”

Cuatro. El apartado 4 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

“4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá estimada.”

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

“2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero, las empresas de trabajo temporal que hubieran sido autorizadas administrativamente con carácter definitivo para el desarrollo de su actividad podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el servicio público de empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en esta ley y su normativa de desarrollo.

Hasta que el servicio público competente no facilite un número propio para actuar como agencia de colocación a las empresas a que se refiere el párrafo anterior, estas harán constar su número de autorización como empresa de trabajo temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación e información profesional y recolocación.”

Seis. La Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.

No obstante, **podrán actuar como agencias de colocación si se ajustan** a lo establecido respecto de dichas agencias en esta ley y sus disposiciones de

desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.”

Siete. Se añade un apartado 1.bis al artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

“1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal a que se refiere el párrafo tercero del artículo 21.bis de la Ley 56/2003 de Empleo, operar como agencia de colocación sin haber presentado con carácter previo una declaración responsable ante el servicio público de empleo por la que manifieste el cumplimiento de los requisitos establecidos en dicha Ley la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo o incumplir dichos requisitos cuando hubiere presentado tal declaración.”

Ocho. La letra c) del apartado 3 del artículo 18 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

“c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, salvo lo previsto en materia de agencias de colocación.”

Nueve. Se autoriza al Gobierno y a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en este artículo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 614

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso**

De modificación.

El apartado uno del artículo 14 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Uno. **El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado-**

res, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **ordinarios** o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si **durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.**

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El

acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá **prolongarse** más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión** paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia **le** fuera planteada. Cuando **no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado** un acuerdo, las partes **deberán** recurrir a los procedimientos **que se hayan establecido** en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y **no fueran aplicables** los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de **misma** a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos **con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad**, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 615

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

El apartado tres del artículo 14 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, **que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior**, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.”»

JUSTIFICACIÓN

Aclarar que los convenios de empresa pueden negociarse y adoptarse durante la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior con los que concurren.

ENMIENDA NÚM. 616

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De adición.

Se añade un nuevo apartado Ocho al artículo 14 del Proyecto de Ley con la siguiente redacción:

«Ocho. El apartado 3 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“3. En el plazo máximo de **veinte** días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 617

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

El apartado 5 del artículo 15 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable **a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde** el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 618**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso**

De modificación.

El **artículo 17 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

“**1.** Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 619**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso**

De modificación.

El **apartado tres del artículo 18 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«Tres. El **artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este **apartado**, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el **artículo 49.1.c)** de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo **52.c)** de esta

Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral **dará traslado de la misma** a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de **quince** días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **podrá notificar** los despidos individualmente a los trabajadores afectados, **lo que deberá realizar conforme a lo establecido** en el artículo 53.1 de esta Ley. **En todo caso**, deberán haber transcurrido como mínimo **treinta** días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La

interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho **a efectos de su posible declaración de nulidad**, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que **la decisión extintiva empresarial pudiera** tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado **y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario**.

El **procedimiento** se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del **procedimiento**.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, **y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral**.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

9. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

10. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la

condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

11. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de **seis** meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

12. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de **cincuenta** o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Incluir la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por procedimientos reglados de mediación y arbitraje. Posibilitar que los trabajadores puedan adoptar también la decisión extintiva en los casos en que el empresario no adopte dicha medida y se produzcan perjuicios a los trabajadores de imposible o difícil reparación.

ENMIENDA NÚM. 620

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

El **apartado cuatro del artículo 18 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«La **letra b) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado

por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

“b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. **El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo** y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica con el fin de concordar la redacción de este precepto con lo dispuesto en el artículo 23.1.d) del Estatuto de los Trabajadores que se refiere a este mismo permiso pero sin aludir a que, durante su disfrute, el contrato quedará en suspenso, como se señala en la redacción del actual artículo 52.b), lo que resulta contradictorio. Por tanto, es necesario indicar aquí, como así se hace en el artículo 23.1.d) del Estatuto de los Trabajadores que el tiempo dedicado a la formación es tiempo de trabajo efectivo.

ENMIENDA NÚM. 621

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

El apartado siete del artículo 18 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«**El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinti-

cuatro mensualidades. **La opción por** la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 622

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se suprimen los **apartados once y doce del artículo 18 del Proyecto de Ley, pasando el actual apartado trece a ser el once.**

JUSTIFICACIÓN

Por razones de técnica normativa, se llevan las modificaciones del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social a la disposición final específicamente dedicada a esta materia (actual disposición final quinta).

ENMIENDA NÚM. 623

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se da nueva redacción al apartado Dos del artículo 2 del Proyecto de Ley, que queda redactado como sigue:

«Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

“2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad forma-

tiva recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. **Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.**

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, **salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.**

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de forma-

ción complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. **La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.**

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»»

JUSTIFICACIÓN

Permitir que se acojan a esta modalidad contractual las personas que estén cursando estudios de formación profesional dentro del sistema educativo; aclarar el régimen de prórroga de los contratos; establecer la necesidad de justificar la impartición de la formación inherente al contrato a su finalización y una mejor definición de los casos en que es posible la sucesiva realización por un mismo trabajador de contratos para la formación y el aprendizaje. Ello se producirá únicamente cuando los sucesivos contratos tengan por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta a la asociada al contrato o contratos anteriores.

ENMIENDA NÚM. 624

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se modifica el artículo 20 del Proyecto de Ley que queda redactado como sigue:

«Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia.

Uno. La letra n) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas **en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas** en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.”

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o

dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.”

Tres. El artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

Así mismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra **las resoluciones** de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.”

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

Así mismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.”

Cinco: La letra h) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 625

FIRMANTE: Grupo Parlamentario Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifica el **artículo 21 del Proyecto de Ley** para añadir dos apartados nuevos, quedando redactado el artículo como sigue:

«Artículo 21. De los actos procesales.

Uno. El primer párrafo del apartado 4 del **artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.”

Dos. El **artículo 31 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 31. Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.

A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148 se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurren identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados o tribunales. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto.”

Tres. El **apartado 3 del artículo 32 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se acumularán las que se presenten con posteriori-

dad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado o tribunal.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Para permitir la acumulación de procesos en materia de despido colectivo de los que conoce el Tribunal Superior de Justicia.

ENMIENDA NÚM. 626

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación.

Se modifica el **apartado Cinco del artículo 23 del Proyecto de Ley** que queda redactado como sigue:

«Cinco. El **artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha respetado lo previsto en el artículo 51.2 o en 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Tales pretensiones se plantearán a

través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. El empresario podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva, cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148,b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores y el plazo de caducidad de 15 días para la presentación de la demanda de oficio.

4. En caso de que el periodo de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la **fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.**

La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

7. **Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el apartado b) del artículo 148 de esta Ley, se suspenderá éste hasta la resolución de aquel. En este supuesto la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.**

Así mismo, si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores o por el empresario se plantease demanda de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, se producirá la suspensión de éste hasta la resolución de aquel. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de impugnación de la resolución administrativa pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá

recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 20 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajado-

res, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, **siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.**

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 627

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se modifica el **apartado 8 del artículo 23** del Proyecto de Ley y se añade un **nuevo apartado** al mismo artículo que quedan redactados de la siguiente manera:

El apartado Ocho del artículo 23 queda redactado como sigue:

«Ocho. Se adiciona el **apartado 11 al artículo 151 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que queda redactado en los siguientes términos:

“11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso,

instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.”»

Se añade un nuevo apartado Once al artículo 23 que queda redactado como sigue:

«Once. Se modifica la letra b) del artículo 148 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactada de la siguiente manera.

“b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.”»

JUSTIFICACIÓN

- Al apartado Ocho: permitir que la sentencia recaída en el proceso de impugnación del acto administrativo que constata la fuerza mayor produzca efectos automáticos en las extinciones individuales producidas al amparo de dicha causa extintiva.

- Al nuevo apartado Once: concordar con la regulación establecida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 628

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

El apartado Tres del artículo 24 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Tres. El **apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

En todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.”»

JUSTIFICACIÓN

Permitir en todo caso el acceso al recurso de casación de las sentencias dictadas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 629

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se propone modificar la **disposición adicional segunda del Proyecto de Ley**, que quedaría redactado como sigue:

«Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una **disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo

dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 630

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De adición.

Disposición adicional segunda.bis (nueva)

Se añade una **disposición adicional segunda.bis (nueva) al Proyecto de Ley** con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda.bis. Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro.

La **letra e) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactada como sigue:

“e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados **por las Administraciones Públicas** mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter

finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de la disposición adicional vigésima en el Estatuto de los Trabajadores determina, por razones de coherencia, modificar la redacción del precepto para referir la alusión a las Administraciones Públicas exclusivamente a la financiación de los programas correspondientes cuando estos se ejecuten por entidades sin ánimo de lucro, pero no cuando se realicen por las propias Administraciones dado que en estos casos será de aplicación directamente lo dispuesto en la referida disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 631

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se modifica la **disposición adicional cuarta del Proyecto de Ley**, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales **de la Seguridad Social**.

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales **de la Seguridad Social** para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.»

JUSTIFICACIÓN

Enmienda de carácter puramente técnico dirigida a que en el precepto de referencia se recoja de manera completa la denominación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales **de la Seguridad Social**.

ENMIENDA NÚM. 632

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

La disposición adicional quinta del Proyecto de Ley queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo.

La disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

“Disposición final segunda. Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma. Mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 de esta Ley.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica en consonancia con la derogación de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, dadas las funciones atribuidas en el Proyecto de Ley a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ENMIENDA NÚM. 633

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De supresión.

Se propone la supresión de la **disposición transitoria primera del Proyecto de Ley**.

JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda al artículo 1 del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 634

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifica la **disposición transitoria tercera del Proyecto de Ley**, para **añadir un segundo párrafo** con el siguiente contenido:

«Los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales **dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive**, que **hayan autorizado** suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada **que se inicien efectivamente** a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y con los límites establecidos en el artículo 16.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda pretende completar el contenido de la disposición transitoria tercera, extendiendo la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo establecida en el artículo 16 a los trabajadores que, aunque

la resolución que autorizó la suspensión de contratos o reducción de jornadas tuviera fecha hasta 31 de diciembre de 2011 inclusive, la suspensión o reducción efectivamente aplicada al trabajador se ha iniciado y mantenido en 2012, se considera «producida» en 2012, y, por tanto, también se aplicará la reposición cuando la extinción de la relación laboral se produzca en 2013, como permite el artículo 16, y no la normativa anterior que solo permite la reposición en las extinciones que se produzcan en 2012.

ENMIENDA NÚM. 635

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

La **disposición transitoria quinta del Proyecto de Ley** queda redactado de la siguiente forma:

«1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el **Real Decreto-ley 3/2012**, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad **al 12 de febrero de 2012** se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor, **prorrataándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año**, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, **prorrataándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año**. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta de **esta Ley**.»

JUSTIFICACIÓN

• Mejora técnica para aclarar que para el cálculo de la indemnización por los periodos de tiempo inferiores a un año deben fijarse a prorrata por meses en cada uno

de los dos tramos utilizados para el cálculo de la indemnización.

- Adaptación de las referencias normativas.

ENMIENDA NÚM. 636

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifica la redacción del **título y de los apartados 1 y 2 de la disposición transitoria séptima del Proyecto de Ley** en los siguientes términos:

«Disposición transitoria séptima. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes **a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**»

«1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 **hasta el 11 de febrero de 2012, ambos inclusive**, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas **o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias**. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.»

«2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas **o** y comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

- Se propone esta modificación a fin de incluir al Servicio Público de Empleo Estatal, en los mismos términos recogidos en la disposición transitoria octava, relativa a la actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor del real decreto-ley 3/2012, ya que la competencia para autorizar la actividad formativa es una competencia que en algunos supuestos, como sucede en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, la sigue ostentando este Organismo.

- La modificación del apartado 2 se propone como mejora técnica ya que se trata de un error de redacción.
- Asimismo, se fijan las referencias normativas de modo permanente.

ENMIENDA NÚM. 637

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifica la redacción del **título y el apartado 2 de la disposición transitoria octava del Proyecto de Ley** en los siguientes términos:

«Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor **del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**»

«2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor **del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas **y** comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación se propone como mejora técnica que se trata de un error de redacción.

Asimismo, se fijan las referencias de entrada en vigor.

ENMIENDA NÚM. 638

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

La **disposición transitoria duodécima del Proyecto de Ley** queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria duodécima. Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.

1. Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes **del 12 de febrero de 2012**, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.

2. **A los efectos del cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado 2 de la referida disposición adicional, no se tomará en consideración en ningún caso el importe de las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 639

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifican el **apartado 1 de la disposición derogatoria única del Proyecto de Ley**, que queda redactado como sigue:

«1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) **El artículo 6.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

b) **La disposición** adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

c) **Las disposiciones** transitorias **tercera** y séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

d) **La disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.**

e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

g) El artículo 2 **y la disposición final primera** del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica:

- Para concordar el texto de la LISOS con la nueva redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

- Y en consonancia con la nueva redacción de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, dadas las funciones atribuidas en el Proyecto de Ley a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ENMIENDA NÚM. 640

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se propone modificar parcialmente el **apartado 3 de la disposición final primera del Proyecto de Ley**, que quedaría redactado como sigue:

«3. El **apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **No obstante**, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, **a que se refiere el apartado 5**, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 641

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De adición.

Se incluye una **nueva disposición final en el Proyecto de Ley** con el siguiente contenido:

«**Disposición final primera.bis) (nueva). Forma del contrato.**

El **apartado 2 del artículo 8 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el **aprendizaje**, los contratos a tiempo parcial, **fijos-discontinuos** y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, ~~mo~~ los de los trabajadores **que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero**. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, de actualización y adaptación del artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores a las modificaciones legales en materia de contratación habidas desde 2006.

ENMIENDA NÚM. 642

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se da nueva redacción a la **disposición final sexta del Proyecto de Ley**, que queda redactada en los siguientes términos.

«Disposición final sexta. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada **por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

1. Se añade una **nueva disposición adicional sexagésima tercera al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“Disposición adicional **sexagésima tercera.** Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada **por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

Las situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 208.1.1 a); 1.2) y 1, 3) de la Ley General de Seguridad Social que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante:

a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. **Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.**

b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

La acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar **la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral**, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.”

2. La disposición adicional quincuagésima cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional quincuagésima cuarta. Complementos a mínimos para pensiones contributivas.

1. La limitación prevista en el apartado 2 del artículo 50 con respecto a la cuantía de los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones, no será de aplicación en relación con las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad a 1 de enero de 2013.

2. Asimismo, el requisito de residencia en territorio español a que hace referencia el apartado 1 del

artículo 50 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del día 1 de enero de 2013.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 643

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso**

De supresión.

Se propone la supresión de la **disposición final novena del Proyecto de Ley.**

JUSTIFICACIÓN

El contenido de la citada disposición final novena se ha incorporado, adecuado técnicamente, a la enmienda que introduce un nuevo apartado 6 en la disposición final quinta.

ENMIENDA NÚM. 644

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso**

De adición.

Se añade una disposición final nueva al Proyecto de Ley, con el siguiente contenido:

«Disposición final (nueva). Modificaciones del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. El apartado 5 del artículo 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

“5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, **a los trabajadores a distancia y a los trabajadores** con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, **13.3** y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.”

2. El apartado 6 del artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del modo siguiente:

“6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, **sin acudir a los procedimientos** establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

3. El apartado 3 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado como sigue:

“3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor **sin acudir a los procedimientos** establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.”

4. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos:

“1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, **en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo**, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán.”»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 645

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De adición.

Se añade una nueva **disposición final al Proyecto de Ley** en los siguientes términos:

«**Disposición final. Incapacidad temporal en los programas de empleo y formación.**

Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

“2. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. **Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.**”»

JUSTIFICACION

Esta modificación se propone para evitar que la duración de los contratos para la formación y el aprendizaje en los supuestos de los programas de empleo y formación supere la de los propios proyectos aprobados, evitando que el contrato se extienda su vigencia más allá del proyecto en el que se inserta.

ENMIENDA NÚM. 646

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso

De modificación.

Se proponen las siguientes modificaciones en la **Exposición de motivos del Proyecto de Ley.**

«1.º) Modificación del párrafo cuarto del apartado III de la Exposición de Motivos, cuyo contenido resultaría del tenor literal siguiente:

“Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas. La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país **y que albergan las diversas fórmulas de organización empresarial que posibilita nuestro ordenamiento jurídico,**

entre las que cabe destacar el trabajo autónomo y las diversas familias de la economía social. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que solo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo. Además, se establecen dos incentivos fiscales para sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades económicas, destinados a incentivar este tipo de contrato. El primero de los incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquellas entidades que carezcan de personal contratado, mientras que el segundo va destinado a las empresas de cincuenta o menos trabajadores, que realicen la contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo.”

2.º) Modificación parcial del párrafo octavo del apartado V, que quedaría redactado del modo siguiente:

“También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de **la Jurisdicción Social** y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.”

3.º) Modificación del párrafo noveno del apartado V, que quedaría redactado como sigue:

“La nueva regulación refuerza los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos. De una parte, se incentiva que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad. De otra parte, en aquellos despidos colectivos que afecten a más de **cincuenta** trabajadores, la ley contempla una efectiva

obligación empresarial de ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa, que incluya medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo.”

4.º) Modificación del párrafo del apartado VI, que quedaría redactado como sigue:

“En las disposiciones finales se precisan las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar, la cuenta de formación de los trabajadores, definición de supuestos determinados de protección por desempleo y su acreditación, modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo y horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, así como la modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, entre otras.

Por último, se introduce una disposición final para aclarar el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de las diversas modificaciones introducidas por la reforma laboral.”»

JUSTIFICACION

Las asociaciones de autónomos y de la economía social han mostrado un especial interés en que la norma incluya expresamente las diversas vías de organización empresarial. Se considera que el encaje propuesto en la Exposición de Motivos tiene un efecto declarativo más que el efecto legalista que tendría su inclusión en cada una de las medidas desarrolladas en la norma. Esta modificación da respuesta a las expectativas propuestas, evitándose por otro lado el riesgo de exclusión de otras fórmulas empresariales que podría suponer la inclusión expresa en el articulado.

De otro lado, también este párrafo IV del apartado III se modifica en consonancia con la enmienda de adición, por la que corresponda al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Las dos modificaciones siguientes son mejoras técnicas, para actualizar la cita de la ley procesal laboral y para corregir la incoherencia que existe entre la Exposición de Motivos y el texto de la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El último cambio es otra mejora técnica, en consonancia con la enmienda de adición (la que corresponda a la disposición final modificando la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio).

ENMIENDA NÚM. 647**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se añade una **nueva disposición final al Proyecto de Ley** con la siguiente redacción:

«Disposición final. Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

Con efectos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se da una nueva redacción al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

“Artículo 43. Deduciones por creación de empleo.

1. Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades y por un importe máximo de seis mensualidades de la citada prestación por desempleo que hubiera percibido de no haber sido contratado.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad, en al menos la unidad, respecto a la existente en los doce meses anteriores.

La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, tres meses antes del inicio de la relación laboral. A estos efectos, el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

3. Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos señalados en este artículo determinará la pérdida de la deducción, que se regularizará en la forma establecida en el artículo 137.3 de esta Ley.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones previstas en este artículo no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en los artículos 108, apartado 1, párrafo segundo, y 109, ambos de esta Ley.”»

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, anunció, en su artículo 4, la creación de dos incentivos fiscales vinculados a la creación de empleo para contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Con esta enmienda se pretende dar contenido técnico a los citados incentivos, incluyendo en el Impuesto sobre Sociedades las modificaciones necesarias que garanticen su adecuada aplicación práctica.

ENMIENDA NÚM. 648**FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se añade una **nueva disposición final al Proyecto de Ley**, con el siguiente contenido:

«Disposición final. Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.»

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 7, que queda redactada en los siguientes términos:

“e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.”

Dos. Se añade una nueva disposición transitoria vigésima segunda, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición transitoria vigésima segunda. Indemnizaciones por despido exentas.

1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

2. Las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición transitoria décima de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.”»

JUSTIFICACIÓN

La modificación de la exención de las indemnizaciones por despido tiene por objeto adaptar su redacción a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 3/2012, de forma que se mantenga el mismo tratamiento que el existente antes de la entrada en vigor de la reforma laboral.

En primer lugar, al haber desaparecido de la normativa laboral el denominado «despido exprés» se elimina la exención de las indemnizaciones por despido prevista para estos supuestos, resultando necesario para acceder a la misma acudir a la conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

No obstante, con objeto de reforzar el principio de seguridad jurídica se establece un régimen transitorio que permite acceder a la exención en similares términos a los existentes con anterioridad (la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente) para aquéllos supuestos en los que el despido se produzca entre la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el día 30 de abril de 2012 y el empresario reconozca la improcedencia del despido en el momento de la comunicación del mismo o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

En segundo lugar, en relación con los despidos colectivos se suprime la remisión a los expedientes de regulación de empleo como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se introduce un régimen transitorio con objeto de mantener la indemnización exenta en la misma cuantía que con anterioridad a la reforma laboral, —cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades— en los casos de expedientes de regulación de empleo tramitados conforme a la anterior redacción del Estatuto de los Trabajadores. Una medida similar, pero en sentido inverso, ya se adoptó con motivo de la equiparación de la indemnización exenta con la del despido improcedente, de manera que dicha equiparación no afectó a los despidos derivados de EREs apro-

bados con anterioridad a 8 de marzo de 2009, aunque el despido se hubiera efectuado con posterioridad a dicha fecha.

ENMIENDA NÚM. 649

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se propone modificar el apartado Cinco del artículo 18 del Proyecto de Ley, que quedaría redactado como sigue:

«Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, 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, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, para evitar despidos por razones de ausencia justificada al trabajo en atención a un tratamiento médico o por razón de un periodo muy concreto en que se pueda producir algún problema puntual de salud.

ENMIENDA NÚM. 650

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Redacción que se propone:

«Disposición adicional ...

Se introduce una nueva disposición transitoria segunda a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

“Disposición transitoria segunda. Todos aquellos profesionales colegiados que a la fecha de entrada en vigor de la disposición Adicional 46.^a tuvieran concertadas con más de una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las coberturas previstas de forma obligatoria en el párrafo primero de la citada Disposición Adicional 46.^a como consecuencia del carácter obligatorio que, en su día, hubiera tenido la afiliación a dichas mutualidades para el ejercicio de su actividad profesional por cuenta propia, podrán mantener las coberturas que tuvieran contratadas con cada una de tales mutualidades a todos los efectos previstos en la citada Disposición Adicional 46.^a, siempre y cuando el conjunto de coberturas contratadas cumpla con las contingencias y requerimientos establecidos en la mencionada disposición, y hasta la extinción natural del colectivo formado por dichos profesionales colegiados.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 651

FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De modificación.

Se propone modificar el artículo 4 del Proyecto de Ley, que quedaría redactado como sigue:

«Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. **No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.**

4. **Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.**

El trabajador contratado **bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses,** podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, **de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

El derecho a la compatibilidad de la prestación surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como periodo consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Quando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos **de este apartado**, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos **212.1.d) y 213.1.d)** del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales **regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo**, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en **ocupaciones en las** que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en **sectores ocupaciones en las** que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera **adoptado decisiones extintivas** improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones **producidas** con posterioridad a la entrada en vigor de **esta Ley**, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos **vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de**

apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. **Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.**

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo **anteriores** cuando el contrato de trabajo se extinga **por causas objetivas** o por despido disciplinario **cuando uno u otro sea** declarado o reconocido como procedente, **ni las extinciones causadas por** dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez **de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.**

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 652

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De modificación.

El artículo 13 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de **quince** días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad

gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. **En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.** Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el **artículo 51.1** de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Incluir la definición de las causas de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada. Permitir la sustitución del periodo de consultas por procedimientos reglados de

mediación o arbitraje. Aclarar los efectos en el contrato del carácter injustificado de la decisión empresarial.

ENMIENDA NÚM. 653

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular en el Congreso

De modificación.

Se modifica parcialmente el artículo 6 del Proyecto de Ley para dar nueva redacción parcialmente al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo apartado 3 quedaría redactado como sigue:

«3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional **para el empleo**, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa de la Comisión de Empleo y Seguridad Social

Los Grupos Parlamentarios abajo firmantes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presentan las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de abril de 2012.—**Alfonso Alonso Aranegui**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso y **Rosa María Díez González**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

ENMIENDA NÚM. 654**FIRMANTES:**

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso
Grupo Parlamentario de
Unión, Progreso y
Democracia**

A la disposición final décima

De modificación.

«Uno. Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:

“f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.”

Dos. Se incluye una nueva disposición adicional novena en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional novena. Consideración de víctimas del terrorismo a efectos de políticas activas de empleo.

A los efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 25, se considerarán víctimas del terrorismo las personas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las víctimas del terrorismo.”»

JUSTIFICACIÓN

En concordancia con la enmienda por la que se modifica en esta materia la Ley 43/2006 y la Ley 29/2011.

ENMIENDA NÚM. 655**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso
Grupo Parlamentario de
Unión, Progreso y
Democracia**

A la disposición final X

De adición.

Modificaciones en materia de bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social.

«Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo con la siguiente redacción:

“2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección integral a las víctimas del terrorismo.”

Dos. Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

“4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que, tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección integral a las víctimas del terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social

o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.”

Tres. Se añade un nuevo apartado 6 de artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

“6. Las bonificaciones por contratación indefinida establecidas en los apartados 4, 4 bis y 5 serán de aplicación asimismo en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes respectivamente a cada uno de los colectivos a que se refieren dichos apartados.”

Cuatro. Se modifica el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, que queda redactado como sigue:

“Artículo 34. De las políticas activas de empleo.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante, al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, tendrán derecho, de conformidad con el artículo 3 bis y previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, a ser beneficiarios de las medidas de bonificación a la contratación y de las políticas activas de empleo previstas en la legislación específica.”»

JUSTIFICACIÓN

Esta modificación se propone para incentivar la contratación de personas víctimas del terrorismo a fin de facilitar su integración en el mercado de trabajo y, en consecuencia, contribuir así a su mejor integración social. Por otro lado, esta iniciativa se enmarca en lo contemplado en materia de políticas activas de empleo en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo.

Asimismo se hacen extensivas las bonificaciones por contratación indefinida previstas para los colectivos de víctimas de violencia de género o violencia doméstica, trabajadores en situación de exclusión social y la nueva bonificación de víctimas del terrorismo a los supuestos de transformación en indefinido de contratos temporales celebrados con estos trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 656

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
Popular en el Congreso
Grupo Parlamentario de
Unión, Progreso y
Democracia**

A la disposición final X

Se incluye una nueva disposición final X en el Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

«Disposición final X (nueva). Derechos laborales de las víctimas de terrorismo.

Uno. Se modifica el artículo 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las víctimas del Terrorismo, que queda redactado del siguiente modo:

“Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante, al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.”

Dos. Se modifica el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

“7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctima de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Tres. Se modifica el artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

“3 bis. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupan los trabajadores.

Terminando este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Cuatro. Se incluye una disposición adicional vigésima segunda en el Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido.

“Disposición adicional X. Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.7 y 40.3 bis las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas de Terrorismo.”»

JUSTIFICACIÓN

Se efectúan las modificaciones legales adecuadas para dotar de aplicación práctica a las previsiones de la Ley 29/2011.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 902 365 303. <http://www.boe.es>



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**