

# PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

## TEXTO APROBADO POR EL CONGRESO

### CONSIDERACIONES PREVIAS

- El Consejo de Ministros del pasado 16 de junio aprobó el Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Fue convalidado el 22 de junio, acordándose su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia y con competencia legislativa plena.
- Se presentaron 2 enmiendas a la totalidad (ERC-IU-ICV y BNG) y 342 enmiendas al articulado.

### PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA TRAMITACIÓN

- La Ponencia se reunió el 27 de julio.
  - Se incorporaron 12 de las enmiendas presentadas por los grupos (4 de CIU, 4 de PP, 3 de PSOE y 1 de PNV) y 17 enmiendas transaccionales a instancia del PSOE.
- La Comisión, reunida el 29 de julio:
  - Ratificó el Informe de la Ponencia, con todas las enmiendas transaccionales salvo de la relativa a intermediación.
  - Incorporó otras 17 enmiendas transaccionales, todas las enmiendas del PSOE y una de ERC.
  - El texto salió adelante con los votos del PSOE (18), la abstención de CiU (1) y PNV (1), y el voto en contra de PP (16), ERC-IU (1) y Mixto (1). El empate a 18 se resolvió en sentido favorable por voto ponderado.

Como resultado de unas y otras modificaciones, los cambios más relevantes introducidos en el texto son los siguientes **[se ordena por materias siguiendo, en la medida de lo posible, el orden del articulado]**:

### CONTRATOS TEMPORALES

- **Documento de fijeza del trabajador**
  - Obligación del empresario de entregar copia del documento justificativo de fijeza a la representación de los trabajadores y de comunicarlo a los Servicios Públicos de Empleo (15.9 ET).
  - El incumplimiento no perjudica la condición de fijo (15.9 ET), pero se tipifica por la LISOS (art. 6.4bis).
  - El trabajador podrá solicitar al Servicio Público de Empleo justificante de su condición de trabajador fijo.
- **Encadenamiento de contratos en AAPP [DA 15 Estatuto Trabajadores (ET)]**
  - Referencia a organismos “públicos vinculados o dependientes”.

- Previsión de que el trabajador siga desempeñando puesto hasta cobertura por procedimientos ordinarios.
- No se aplica previsión sobre duración máxima en contratos vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión superior a 3 años (DA 15.2).
- A efectos de encadenamiento, sólo se tienen en cuenta contratos celebrados en el ámbito de cada una de las AAPP (DA 15.3).
- **Limita la aplicación de la nueva regulación sobre encadenamiento a los contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010.**
- **Y no afecta a las empresas de inserción.**

## **EXTINCIÓN: Modificación del artículo 51 ET**

- **Causas económicas.** Precisa su contenido:
  - “Pérdidas actuales o previstas, 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”.
  - “Para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”.
- **Ausencia de representación de los trabajadores.**
  - Misma previsión que en supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- **Recolocación.**
  - Limita el periodo de consulta a un máximo de 30 días.
  - Refuerza referencias a medidas de recolocación y alude expresamente a las empresas de recolocación autorizadas.
  - Refuerza referencia al “plan de acompañamiento social”.
- **Acuerdo.**
  - En caso de acuerdo, se reduce a 7 días el plazo para que la autoridad laboral dicte resolución.
  - Se da traslado a la ITSS y a entidad gestora de prestación por desempleo.
- **DF 7 (nuevo apartado 4): Regulación reglamentaria**
  - Modificación, antes de fin de 2010, de regulación reglamentaria de los EREs (RD 43/96), con particular atención a plan social.
- **Nueva DF 9: orden social**
  - Aprobación en 6 meses de proyecto de ley de reforma de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) para que orden social conozca de recursos contra resoluciones administrativas.

## **CONTRATO INDEFINIDO DE FOMENTO**

- **Ampliación de colectivos.**
  - Mujeres desempleadas: en los dos años inmediatamente posteriores a maternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de menores; que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
  - Parados que lleven 1 mes (antes 3) inscritos interrumpidamente como demandantes de empleo.

- **Atenuación de restricciones.**
  - Validez del contrato de fomento que proviene de transformación de contrato temporal a partir del transcurso de 20 días (subsanción de posibles irregularidades en la contratación temporal).
  - Si el trabajador alega que el procedimiento de despido objetivo no es el adecuado por ser causa disciplinaria, tendrá la carga de la prueba.
  - Limitación por extinciones en 6 meses anteriores: sólo se refiere a contratos indefinidos ordinarios y al mismo puesto de trabajo (DA 1.5 Ley 12/01).

## FLEXIBILIDAD INTERNA

- **Movilidad geográfica.**
  - Ausencia de representación de trabajadores: remisión al artículo 41.4 (40.2 ET).
- **Modificación sustancial de condiciones de trabajo -art. 41 ET-.**
  - Amplía el contenido de las causas con la alusión a “prevenir una evolución negativa de la empresa” y a “perspectivas” (41.1 ET).
  - Modificación de carácter colectivo (41.4 ET).
    - Ausencia de representación de los trabajadores:
      - Opción entre comisión integrada y elegida por los propios trabajadores, y comisión integrada por sindicatos (más representativos en el sector).
    - Caso de que negocien sindicatos, el empresario puede atribuir representación a organizaciones empresariales.
    - Si hay acuerdo, se presumen causas justificativas (sólo impugnables por fraude, dolo, coacción o abuso).
  - Modificación de convenio colectivo (41.6 ET).
    - Mediante acuerdos interprofesionales deben establecerse procedimientos efectivos para resolver discrepancias en la negociación.
    - Pueden modificarse las materias de las letras b) a f) del apartado 1; queda excluida la jornada [letra a)].
    - La modificación de convenios colectivos de sector debe ser comunicada a la comisión paritaria.
- **Contenido de los convenios colectivos.**
  - Descuelgue salarial (82.3 ET).
    - Ausencia de representación de los trabajadores: Remisión al art. 41.4.
    - Si hay acuerdo, se presumen causas justificativas (sólo impugnables por fraude, dolo, coacción o abuso).
    - Mediante acuerdos interprofesionales deben establecerse procedimientos efectivos para resolver discrepancias en la negociación.
    - Máximo 3 años de duración de acuerdo de inaplicación.
    - Mantenimiento de obligaciones de eliminación de discriminaciones retributivas por razón de género.
  - Contenido mínimo del convenio (85.3, c) ET)

- Procedimientos para solución de discrepancias en 41 (modificación sustancial) y 82 (descuelgue salarial), adaptados a los establecidos en acuerdos interprofesionales.

## MEDIDAS DE APOYO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Bonificación en EREs suspensivos (art. 1 L.27/09).**
  - Incluir a efectos del 80% de bonificación medidas que “favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional”.
  - Compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses.
  - Ampliación de medida a EREs presentados antes del final de 2011.

## BONIFICACIONES

- **Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.**
  - Se define como de difícil empleabilidad a los inscritos como desempleados 12 meses en 18 meses anteriores.
  - Entre beneficiarios de bonificaciones se incluye a trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas (nuevo 10.4).
  - Si se extingue contrato por causas distintas a la procedencia, pero la vacante se cubre con trabajador perteneciente a colectivos bonificados, se disfrutará de bonificación hasta agotar el periodo inicialmente previsto (10.6).
  - Reintegro de bonificaciones por descenso del nivel de plantilla fija (10.6)
  - Informe de evaluación de medidas de apoyo al empleo de jóvenes y desempleados de arts. 10 y 11, incluyendo impacto de género (DF 4 PL).

## CONTRATOS FORMATIVOS

- **Contrato en prácticas (11.1 ET).**
  - Cómputo de duración interrumpido por IT, (riesgo) maternidad.
  - Títulos de grado, máster y doctor no son, en principio, misma titulación.
- **Contrato para la formación (art. 11.2 ET).**
  - Sustituye referencias a escuelas taller por programas públicos de empleo-formación.
  - Cómputo de duración interrumpido por IT, (riesgo) maternidad.
  - Formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo.
  - La formación consistirá en la obtención del graduado en ESO, si trabajador carece de ella.
  - Parte de la formación puede impartirse por AAPP previamente a la contratación.
- **Presencia equilibrada de hombres y mujeres en negociación colectiva (11.3 ET).**
- **Informe anual de evaluación de bonificaciones.**

## INTERMEDIACIÓN

Este bloque fue incorporado inicialmente en el Informe de la Ponencia, pero resultó rechazado en la votación final.

## **Pero se incorporan previsiones sobre:**

- **ETTs .**
  - Ampliación del plazo para el establecimiento de limitaciones en actividad de ETTs (31 marzo 2011) (DA 2 L 14/94).
  - Antes de 1 de abril de 2011, desarrollo para aplicación en ámbito de AAPP (DA 4 L14/94).
  - Supresión de la Disposición Adicional 5 de la Ley 30/2007, de contratos del Sector Público, que establecía límites a la contratación con ETTs.
- **Políticas activas de empleo.**
- Se prevé la utilización de las cantidades no ejecutadas conforme a los convenios de colaboración.
- **Reforma futura de las prestaciones.**
  - Reforma de las prestaciones por desempleo para aumentar la vinculación con las políticas activas de empleo, cuando éste inicie su recuperación.
- **Plan de recolocación del sector de la construcción.**
  - Plan específico de recolocación en colaboración con las CCAA.

## **FOGASA E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**

- **Previsión de que la indemnización de 8 días sea abonada al empresario por el FOGASA.**

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- **Reforma de la negociación colectiva.**
  - Implantación del acuerdo entre interlocutores sociales.
  - En defecto de acuerdo, y en un plazo de 6 meses, impulsar reforma de la negociación colectiva.
- **Negociación colectiva y modalidades contractuales.**
  - Los cambios en la regulación del contrato de obra no afectan a las previsiones sobre duración máxima de los convenios colectivos sectoriales.
  - Tampoco se ve afectado lo establecido en negociación colectiva sobre el contrato fijo de obra (construcción).

## **IGUALDAD**

- **Refuerza nulidad de preceptos, cláusulas, pactos o decisiones que resulten discriminatorias directa o indirectamente.**
- **Nuevas referencias a la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres en definición de categorías y grupos (22.4 ET) y en ascensos y promoción profesional (24.2 ET).**

## **RESERVA DE EMPLEO A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (nueva DF 8) -Discapacitados-**

- Tipifica como infracción en LISOS la aplicación indebida de la medida alternativa a la reserva de empleo para personas con discapacidad.

#### **ENCLAVES LABORALES**

- Su duración puede ampliarse de forma excepcional hasta 31 de diciembre de 2012.
- Se modificará su régimen en el marco de la Estrategia de Acción para el empleo de personas con discapacidad.

#### **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (DF 10 PL)**

- Se adaptarán efectivos a la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se incluirán dentro del Plan integrado de actuación planes específicos sobre materias como:
  - Discriminación salarial; temporalidad; contratos formativos y prácticas no laborales; y cesión de trabajadores.

#### **TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS DE ANDORRA (DF 12 PL)**

- Se modificará convenio de Seguridad Social con Andorra para incluir la cobertura por desempleo.
- Transitoriamente se da cobertura a los españoles residentes en España que trabajen en Andorra, cuando reúnen determinados requisitos.

#### **ABSENTISMO**

- “Bonus” a mutuas por ahorro de costes en gestión de IT por planes pactados con los representantes de los trabajadores.
- Gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en IT.
- Refuerzo de las competencias del INSS en procesos de IT.
- Se reduce al 2,5% el índice de absentismo total de la plantilla para los despidos objetivos por faltas al trabajo.