



ENMIENDAS QUE FORMULAN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CCOO Y UGT AL REAL DECRETO-LEY 3/2012

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supone la alteración de nuestro 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. 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.

Es por ello que hemos querido ofrecer un texto legal alternativo, que recoja las propuestas de las organizaciones sindicales 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.



I. CONTRATACIÓN

Al artículo 2. *Formación profesional*

Dos

Enmienda de modificación

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 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.

A la Disposición Transitoria Novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Enmienda de modificación

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 sólo cambiándole la ocupación o actividad laboral.

Seis

A la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

Enmienda de modificación

El segundo párrafo del apartado 1 de dicha disposición queda redactado de la siguiente manera:

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.



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

Enmienda de modificación

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 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 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 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 temporal 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.

Al Artículo 5. *Contrato a tiempo parcial*

Enmienda de modificación

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 registrará 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 de adición

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

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.

Al Artículo 6. *Trabajo a distancia*

Enmienda de modificación

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 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 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.

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

Enmienda de modificación

Se suprime la suspensión del art.15.5 del ET y se da nueva redacción al apartado 5. Asimismo, se añade un nuevo apartado (el 6) adaptando la numeración de los siguientes.

Art. 15 del ET

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.

II. FLEXIBILIDAD INTERNA

Al Artículo 10. *Movilidad funcional*

Enmienda de modificación

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.

Al Artículo 11. *Movilidad geográfica*

Enmienda de modificación

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 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. 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.

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.



Al Artículo 12. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo*

Enmienda de modificación

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 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 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 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, 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, sólo podrán modificarse por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores. Dicho acuerdo sólo 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 art. 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.

Al Artículo 13. *La suspensión de contrato y reducción de jornada*

Enmienda de adición de un nuevo párrafo que se incorpora tras el párrafo primero del art. 47 ET, con la siguiente redacción:



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 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 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 art. 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.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al Artículo 14. *Negociación colectiva*

Enmienda 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.

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.

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 art. 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 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 contempla, 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 de modificación del artículo 14. 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 sin acuerdo de los agentes sociales, de reglas de negociación colectiva está abocada al fracaso.



Enmienda de modificación del artículo 14. 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 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 sin acuerdo de los agentes sociales, de reglas de negociación colectiva está abocada al fracaso.



Enmienda de modificación del artículo 14. 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:

1º 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.

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

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

4º 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.

5º 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 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.

Enmienda de modificación del artículo 14. 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 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.

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 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.

Enmienda de modificación del artículo 14. 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 de derogación de la Disposición Transitoria cuarta

Se propone la derogación de la Disposición Transitoria cuarta, cuyo redactado es el siguiente:

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.

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 de derogación de la Disposición Adicional quinta

Se propone la derogación de la Disposición Adicional quinta, cuyo redactado es el siguiente:

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 (RCL 2011, 1105), 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.

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 de derogación de la Disposición Adicional sexta

Se propone la derogación de la Disposición Adicional sexta, cuyo redactado es el siguiente:

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.

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.



IV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al Artículo 18. *Las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas*

Enmienda de sustitución, de modo que el apartado 1 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 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 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 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 sólo 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 sólo genera para los trabajadores el abono de una indemnización de 20 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 sólo opera como una condición para el cese, pero sin vinculación causal con el despido.
2. El despido sólo 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.

LA INTERVENCIÓN DE LA ADMINISTRACION EN EL DESPIDO COLECTIVO Y LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCION DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Enmienda de adición de un nuevo párrafo, que será el primero, al art. 51.2 ET, 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.

Enmienda de adición al art. 51.4 del ET, quedando el texto actual como último párrafo:

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 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.



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 dotandola 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 la partes en el período de consultas para resolver el conflicto.

LA APLICACIÓN AL SECTOR PÚBLICO DE LAS MEDIDAS DE DESPIDO COLECTIVO Y OBJETIVO, Y EL ALCANCE LIMITADO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

A la Disposición Adicional Segunda del RDL

Enmienda de sustitución

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, las 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.

A la Disposición Adicional Tercera del RDL.

Enmienda de derogación

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.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE O SIN CAUSA: REBAJA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE. SUPRESIÓN DE LOS SALARIOS DE TRÁMITE

Al Artículo 18

Enmienda de sustitución, del art. 56.1 y 2 del ET, que quedarán redactados de la siguiente forma:

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.

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 sólo comprenda a los nuevos contratos. A estos trabajadores, no sólo se les suprime el abono de salarios de tramitación, lo que ya hizo el "decretazo" del año 2002 y fue declarado inconstitucional 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 sólo 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.

PERIODO TRANSITORIO

A la Disposición Transitoria Quinta del RDL

Enmienda de sustitución

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 registrarán, 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 sólo afecte a los nuevos contratos, evitando afectar a relaciones laborales anteriores.

DESPIDO POR ABSENTISMO

Al Artículo 18

Enmienda de sustitución

La letra d) del artículo 52 queda redactada en los siguientes términos:

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

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 sólo 8 o 9 días de baja en un período de dos meses. Es indiferente que las bajas estén totalmente justificadas, pues sólo 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 sólo 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 sólo 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.

V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

A la Disposición final primera

Enmienda 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 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. 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 RD 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.

VI. INTERMEDIACIÓN Y POLÍTICAS ACTIVAS

Al Artículo 1.- *Intermediación laboral*

Enmienda de modificación

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 ETT.

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.

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO

Disposición final undécima.- Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades.-

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.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Disposición final duodécima.- Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

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, se enumeraba qué parte de cada uno de los programas de empleo tenían el carácter de medidas estatales y cuales se podían utilizar por las Comunidades de manera más autónoma.

Con esta Disposición final duodécima, se suprime cualquier posibilidad de que las Comunidades adecúen estos programas a sus necesidades específicas.

VII. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Derecho formación

Al Artículo 2. *Formación Profesional. Tres*

Nuevo apartado 3 del artículo 23 Estatuto de los Trabajadores:



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.

Enmienda de modificación

1.- Suprimir: *vinculada al puesto de trabajo*

2.- Incluir al final tras 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.

Formación y trabajo a distancia

Al Artículo 6. Trabajo a distancia

En el artículo 13 del ET, sobre el trabajo a distancia, se incluye en el segundo párrafo de su punto 3 que:

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.

Enmienda de modificación

Cambiar: *formación profesional continua* **por** formación profesional para el empleo.

JUSTIFICACIÓN

La denominación ha de ser la misma que ya está reflejada en el Subsistema.

Cuenta formación

Al Artículo 2. Formación Profesional. Cinco

Artículo 26 de la Ley de Empleo nuevo apartado 10:

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.

Enmienda de modificación

Modificar y añadir: 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.

A la Disposición final segunda

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.

Incluir: tras, *“el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollará...”*

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.

Cheque formación

A la Disposición final tercera

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.

Enmienda de modificación

Suprimir la disposición.

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.



Modificación del subsistema de formación profesional para el empleo

Al Artículo 2. *Formación Profesional. Cuatro*

La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre,

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.

Enmienda de modificación

Suprimir: *y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados*

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 más representativas.

Por último, este tipo de centros y entidades de formación ya tienen su representación a través de las organizaciones empresariales.

A la 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:

Al apartado 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.

Enmienda de modificación

Incluir: tras "*.....convocatoria* y previo acuerdo de los órganos de participación institucional, *las acciones formativas.....*"

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.

Al apartado 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 formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.

Enmienda de modificación

Incluir: tras "*.....convocatoria* y previo acuerdo de los órganos de participación institucional, *las acciones formativas.....*"

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.

Al apartado c) El apartado 2 del artículo 24:

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación.

Enmienda de modificación

Incluir: tras "*.....Entidades de Formación. Teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional*"

JUSTIFICACIÓN

Entendemos que hay que potenciar estos centros de formación profesional como establece la Ley de Economía Sostenible.



Al apartado d) El apartado 3 del artículo 24

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Enmienda de modificación

Incluir: tras “.....Entidades de Formación, tendrán prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional”

JUSTIFICACIÓN

Entendemos que hay que potenciar estos centros de formación profesional como establece la Ley de Economía Sostenible.

2. “El Gobierno podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior”.

Enmienda de modificación

Incluir: tras “El Gobierno previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar.....”

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.

A la 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.

Enmienda de modificación

Incluir: tras " y los centros y entidades de formación debidamente acreditados, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional".

JUSTIFICACIÓN

Coherencia con lo propuesto en la anterior disposición final séptima.

2. "La Ministra de Empleo y Seguridad Social podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior".

Enmienda de modificación

Incluir: tras "La Ministra de Empleo y Seguridad Social previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar....."

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.

Empresas de trabajo temporal

A la 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 no 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.



Enmienda de modificación

Suprimir: *y formación profesional*

JUSTIFICACIÓN

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. Crearía desigualdad entre 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.