

**CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL PROYECTO DE LEY
DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL
MERCADO LABORAL EN EL TRÁMITE DE ENMIENDAS,
EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Madrid, 25 de mayo de 2012

La Comisión de Empleo y Seguridad Social se reunió el jueves 24 de mayo, para debatir, con competencia legislativa plena, el Informe de la ponencia sobre el Proyecto de Ley de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y votar las enmiendas al articulado presentadas por los Grupos parlamentarios.

Como consecuencia del resultado de las votaciones se han introducido una serie de modificaciones en el citado Proyecto de Ley que se sistematizan en los siguientes bloques – se destacan en negrita los aspectos en los que se han recogido las propuestas empresariales-:

1. Contratación e intermediación.

- En relación con el contrato de apoyo a emprendedores se podrá usar hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%. Por otro lado, se contempla que no podrá establecerse el período de prueba de un año cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones en la empresa bajo cualquier modalidad de contrato. Además se prevé la necesidad de mantener el nivel de empleo en la empresa para disfrutar de los incentivos vinculados a dicho contrato.
- Posibilidad de prorrogar el contrato de formación y aprendizaje hasta por dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de seis meses, dentro de la duración máxima del contrato de tres años.
- En el contrato para la formación y el aprendizaje se otorga competencia a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas en relación con distintos aspectos formativos –fichero de especialidades formativas, contenidos formativos determinados por las empresas, autorización de centros de formación-.
- Se exige a las ETTs autorización, en lugar de declaración responsable, para actuar como agencias de colocación.

2. Incentivos y bonificaciones.

- Modificación del Impuesto de Sociedades para dar soporte técnico a los incentivos fiscales previstos para los contratos de apoyo a emprendedores.
- Se suprime, para que la empresa tenga derecho a la bonificación en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, el requisito de que los mayores de 45 años tengan que estar inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.

- Se excluye a los programas de empleo-formación de los incentivos previstos por la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje.
- Aplicación de las reducciones de cuotas por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje a los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.
- Bonificación del 50% de la cuota de autónomos por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, durante los 18 meses siguientes a dicho alta.
- Las empresas –excluidas las del sector público- dedicadas al turismo, comercio u hostelería que generen actividad en los meses de marzo y noviembre de cada año tendrán una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional de los trabajadores fijos discontinuos.
- Prórroga de bonificación de cuotas y reposición de prestaciones en ERES de suspensión y reducción de jornada –suspensiones o reducciones de jornada producidas entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 y despidos producidos hasta el 31 de diciembre de 2013-.
- Medidas para favorecer el empleo de víctimas de terrorismo o violencia de género.

3. Despido y resolución de contratos.

- Se acotan más las causas económicas en los despidos objetivos al aludir a la disminución persistente del nivel de ingresos *ordinarios* o ventas. Entendiéndose que la disminución es persistente si tiene lugar durante tres meses consecutivos, que deben compararse individualmente con el mismo trimestre del año anterior.
- Sustitución en cualquier momento del período de consultas en los despidos colectivos por la mediación o el arbitraje. Además la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. También la autoridad laboral verificará la acreditación del cumplimiento de las empresas, en las que el despido colectivo

afecte a más de 50 trabajadores, de la obligación de ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa.

- Se amplían los supuestos en los que las empresas que lleven a cabo despidos colectivos tienen que hacer una aportación económica al Tesoro Público, pues se rebaja de empresas de más de 500 trabajadores a empresas de más de 100 trabajadores.
- Cuando la decisión empresarial de despido colectivo no haya sido impugnada por los representantes legales de los trabajadores o por la Autoridad Laboral, el empresario podrá interponer demanda con el fin de que se declare ajustada a derecho su decisión.
- **Será nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas** o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del ET o no haya respetado el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del ET –fuerza mayor- o no se haya obtenido la autorización del juez del concurso cuando esté legalmente prevista o la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Se aclara que el FOGASA abona directamente al trabajador ocho días de salario por año de servicio en el caso de despido objetivo procedente, en empresas de menos de 25 trabajadores.
- Se permite la acumulación de procesos en materia de despido colectivo de los que conoce el Tribunal Superior de Justicia.
- Se permite el acceso al recurso de casación de las sentencias dictadas en los procedimientos de impugnación de resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el artículo 51, apartados 7 y 8 –fuerza mayor-.
- Inclusión de la referencia al 5% de las jornadas hábiles en el despido por absentismo y la exclusión del cómputo de las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.
- **Se clarifica que la indemnización por despido, en el caso de reconocimiento de la improcedencia por parte del empresario, se encuentra exenta a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**

4. Negociación Colectiva.

- **Se rebaja de dos a un año el plazo de ultraactividad** cualquiera que sea la vigencia del convenio. El plazo de un año se contará a partir de la denuncia del convenio y si ésta se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de la norma, se contabilizará desde dicha entrada en vigor.

- **Posibilidad de negociar el convenio de empresa en cualquier momento de la vigencia de los convenios de ámbito superior,** aunque no se exige el acuerdo de las partes.
- Disposición por la autoridad laboral, en el plazo máximo de veinte días desde la presentación en registro del convenio, de la publicación obligatoria y gratuita del mismo.

5. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

- Delimitación de las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en lo que se refiere a asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios, el convenio colectivo aplicable a una empresa y la consulta en supuestos de extensión.
- Derogación de la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que preveía la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos hasta que se constituyera el Consejo de Relaciones Laborales.

6. Flexibilidad interna.

- **Se eleva hasta el 10% de la jornada de trabajo las horas que el empresario puede distribuir de forma irregular.** El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de dicha distribución irregular.
- Se incluye la definición de las causas de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada y se permite la sustitución del período de consultas por procedimientos de mediación y arbitraje.
- En la inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio, se entenderá que existe disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas si durante dos trimestres consecutivos dicho nivel de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Además se prevé, en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas y tampoco se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria del convenio, el recurso a los sistemas autónomos de solución de conflictos. Cuando éstos no fueran aplicables o en ellos no se solucionara la discrepancia se podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

7. Formación.

- Se establece que en la cuenta de formación se recoja toda la formación profesional acreditable oficialmente, tanto la vinculada

al Catálogo de Cualificaciones Profesionales como la referida a las titulaciones universitarias.

- El permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo podrá acumularse por un período de hasta cinco años. Las veinte horas no comprenderán la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa por imperativo legal –prevención de riesgos-.
- En el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los profesionales autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.
- Se suprime la Disposición final octava del Proyecto de Ley que modificaba la Orden 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.
- Mejora técnica para concretar, en relación con el contrato a distancia, que se alude a formación “para el empleo” cuando se habla de que el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional.
- Se considera tiempo de trabajo efectivo el de la formación para adaptación a modificaciones en el puesto de trabajo.

8. Discapacidad.

- Establecimiento de medidas de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
- Se prevé un derecho preferente a la movilidad geográfica de los trabajadores con discapacidad con el fin de recibir un tratamiento de rehabilitación en otra localidad.

9. Obligaciones impuestas al Gobierno.

- Remisión por el Gobierno, en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley, de un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- El Gobierno, antes de 1 de enero de 2014, aprobará un proyecto de ley que actualice la regulación del régimen de las empresas de inserción.

- El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de tres meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.
- En el plazo de tres meses a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la corresponsabilidad, el Gobierno adoptará medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la conciliación, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- El Gobierno presentará al finalizar el primer año de vigencia del Real Decreto-ley 3/2012 un informe de evaluación del mismo.
- Presentación por el Gobierno a las Cortes Generales de un balance de la nueva regulación del Servicio del Hogar Familiar y posibles mejoras de dicha regulación –simplificación de procesos administrativos y mejora de la reducción de cotizaciones-.
- Anualmente el Gobierno presentará una memoria sobre el gasto y los resultados de las políticas activas.

10. Otros.

- Extensión de la regulación específica de los contratos mercantiles y de alta dirección también al sector público autonómico y local.
- Se realizan mejorar técnicas en relación con la tipificación de infracciones, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en relación con no informar a los trabajadores a distancia de vacantes existentes en la empresa o sobre el incumplimiento de los procedimientos en la modificación sustancial de condiciones de trabajo y en los EREs.