



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## IX LEGISLATURA

Serie A:  
PROYECTOS DE LEY

27 de julio de 2010

Núm. 81-8

## ENMIENDAS

### 121/000081 Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 22 de julio de 2010.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

yecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de julio de 2010.—**Olaia Fernández Davila** y **Francisco Xesús Jorquera Caselas**, Diputados.—**Carlos Salvador Armendáriz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

Enmienda de totalidad

Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

### ENMIENDA NÚM. 1

I

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**Francisco Xesús Jorquera Caselas**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de Olaia Fernández Davila, Diputada por Pontevedra (BNG) y Francisco Xesús Jorquera Caselas, Diputado por A Coruña (BNG); al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente enmienda a la totalidad con texto alternativo, al Pro-

La crisis financiera y económica que estalló en 2008 ha puesto de manifiesto las limitaciones del modelo económico actualmente imperante. Esta crisis tiene su origen en la aplicación de las doctrinas económicas neoliberales, que construyeron una economía dominada por el capital financiero y cada vez más desconectada de la economía productiva y de las necesidades reales de los pueblos y las personas, ha puesto en evidencia los efectos perniciosos de unos mercados financieros desregulados, y en el ámbito doméstico, se ha evidenciado la ineficacia de un modelo productivo basado en el sector de la construcción y la actividad inmobiliaria. A pesar de esta evidencia, las recetas para superar la crisis, lejos de abandonar el paradigma económico neo-

liberal, reinciden en soluciones inspiradas en el mismo.

En el Estado Español, la crisis ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo. Así, en los últimos dos años, el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas lo que ha implicado que se duplicara la tasa de paro hasta casi alcanzar el 20%. En el Estado Español, el incremento del paro se ha producido de una manera mucho más intensa que en los países de nuestro entorno más próximo, esto es, en la zona Euro.

El análisis que ha propiciado las medidas que se recogen en el aprobado Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, parte de una concepción errónea. En ese análisis se responsabiliza al mercado de trabajo y a lo que en argot neoliberal se denomina «rigideces del mercado de trabajo» del alto nivel y fuerte crecimiento del desempleo. Sin embargo, la dinámica de creación y destrucción del empleo depende de otros factores, ligados principalmente al dinamismo económico. Así, organizaciones como la OCDE, que inicialmente defendieron la argumentación de que a mayor protección laboral, mayor desempleo, en el año 2006 corrigió sus tesis. En su informe «Employment Outlook 2006» concluyó con la siguiente frase «de nuestro análisis de la OCDE podemos afirmar que el impacto de las rigideces laborales es estadísticamente insignificante para explicar el nivel de desempleo en un país de la OCDE».

Efectivamente, las causas del gran incremento del desempleo radican en el agotamiento de un modelo productivo que tuvo sus principales ejes en la baja productividad y en la especialización en actividades de escaso valor añadido, cuyo ejemplo más claro es la creación de una burbuja alrededor de la actividad constructiva e inmobiliaria, cuyo estallido acentuó la intensidad del desempleo. A esto, se unen otros factores como una débil demanda, consecuencia de unas políticas de contención salarial que provocaron un descenso del peso de las rentas del trabajo en el PIB que a su vez derivaron en el recurso al crédito para sostener el consumo y un elevado endeudamiento de empresas y familias.

## II

Estas son las razones por las que el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que ahora se encuentra en trámite en el Congreso de los Diputados mediante proyecto de ley, no resolverá los problemas estructurales de la economía del Estado Español, puesto que no contempla medidas eficaces que permitan luchar contra el alto desempleo existente. La reforma laboral no va a crear empleo porque la causa de la crisis no radica en el mercado de trabajo ni en su supuesta rigidez. Por el contrario, una reforma como la actual, que aumenta la

flexibilidad en el despido, las flexibilidades internas y las flexibilidades en la aplicación del salario pactado, retrasará la salida de la crisis y hará recaer sobre la clase trabajadora sus consecuencias más dramáticas.

Dicho Real Decreto, aun conteniendo algún aspecto positivo, contiene varias medidas que no propiciarán la creación de más empleo y sí supondrán un empeoramiento en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y en sus derechos laborales.

Uno de los aspectos más desacertados de la reforma es el hecho de abaratar y facilitar el despido, a través de la extensión a más colectivos del contrato de fomento a la contratación indefinida, de la confusa redacción relativa a las causas objetivas del despido y del pago por el FOGASA de una parte de la indemnización por despido. Algo difícil de entender cuando se constata que el gran aumento del desempleo en épocas de crisis es algo propiamente «español». En el Estado Español, con caídas del PIB equivalentes al promedio de la Unión Europea, se destruye más del doble de empleo que en la eurozona. Es evidente pues que las empresas tienen aquí una gran facilidad para despedir ante caídas circunstanciales de actividad, lo cual desmiente la tesis de una excesiva rigidez en el mercado laboral.

Otro elemento negativo de esta norma es la mayor apertura a la iniciativa privada de la intermediación laboral. Es necesario mejorar la intermediación laboral y reforzar los servicios públicos de empleo. Por ello, no son válidas ni efectivas soluciones que incidan en la creación de negocio privado en una materia tan sensible como es lo relativo a la colocación e intermediación laboral. En esta cuestión, la materia pendiente del Estado Español es equipararse a otros países europeos en la inversión en estas políticas.

Por lo tanto, se hace necesaria una Ley que corrija y mejore normas básicas de la legislación laboral, y que sustituya los contenidos del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

## III

Este proyecto de ley consta de nueve artículos, cuatro disposiciones adicionales, una derogatoria, y dos disposiciones finales.

El artículo 1 contempla un límite temporal máximo de dos años, ampliable en seis meses, en los contratos para obra o servicio determinado. Así, sobrepasado este límite, se considerará que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida. Además se restringe el uso de la contratación temporal, estableciéndose los supuestos en los que esta no podrá celebrarse.

Con respecto a la encadenación de contratos, además de limitarse dicha encadenación a un mismo trabajador, es necesario limitar dicha encadenación cuando

se trata de un mismo puesto de trabajo, para de esta manera evitar posibles fraudes de ley.

Asimismo, se propone una nueva metodología para el cálculo de la indemnización por despido en los contratos temporales, basada en un porcentaje del salario bruto percibido.

El artículo 2 propone una redacción del Estatuto de los Trabajadores que proporcionará mayor certeza y estabilidad jurídica a empresarios y trabajadores en lo concerniente al despido objetivo por causas económicas.

El artículo 3 deroga la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, lo que supone la desaparición del contrato de fomento de la contratación indefinida.

Para los colectivos que se pueden acoger a este contrato, este ha sido usado de manera abusiva, implicando el desuso del indefinido ordinario, lo que implica un abaratamiento del despido.

El artículo 4, relativo a los convenios colectivos, reduce, simplifica y facilita la interpretación del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las cláusulas de inaplicación del convenio no deben de ser tratadas en este artículo.

En la actualidad, existe una disfunción con respecto al cobro de la prestación por desempleo de los trabajadores sometidos a reducción de jornada o suspensión de contrato, puesto que no existe una correspondencia entre la percepción de la prestación y la contabilización de su consumo. El artículo 5 corrige esta situación, de manera que, en el caso de desempleo parcial, el consumo diario de la prestación por desempleo se corresponderá con el porcentaje de reducción de la jornada a la que está sometido el trabajador.

Con respecto a la prestación por desempleo a la extinción de contratos formativos, el artículo 6 contempla que a los desempleados procedentes de este tipo de contratos se les podrá exigir obligaciones formativas durante el periodo en el que reciban la prestación por desempleo. De esta manera se refuerza el componente formativo en un colectivo en el que debe primar dicho componente.

El artículo 7, relativo a las agencias de colocación, suprime el artículo 21 bis «Agencias de colocación», de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. La intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, tal y como recoge esta ley en su disposición adicional segunda.

En el artículo 8 se contempla la reformulación del abono de indemnizaciones por parte del FOGASA. De esta manera se devuelve al FOGASA a los fines con los que este fue creado, liberando al Fondo de sufragar el 40 por ciento de indemnización en determinadas circunstancias.

Las suspensiones y reducciones de jornada se incrementaron en el año 2009, debido en buena parte a la «Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas». En esa línea es necesario seguir profundizando en dichas políticas, incorporando a la PYME a la cultura del mantenimiento del empleo ante situaciones de crisis. Para ello se deben apoyar las subvenciones a la suspensión y a la reducción de la jornada en vez de la subvención al despido.

Complementariamente a esta medida que trata de incentivar estas políticas en el empleador, la disposición adicional cuarta trata de incentivarlas en el trabajador.

El artículo 9 contempla medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial, a través de diversas modificaciones en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se establece un nuevo requisito para los beneficiarios de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo contemplado en dicha ley, así podrán ser beneficiarias las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50% de trabajadores indefinidos. Se añade también un nuevo supuesto ante el que procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social. Con respecto a la mejora de la interlocución con las administraciones autonómicas, de manera que estas deberán ser consultadas y participar en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por último, se establece que la consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, será sin ningún tipo de excepción, evitando las actuales excepciones injustificadas.

En la disposición adicional primera se contempla un plan que supondrá el incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores, necesario para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral.

La disposición adicional segunda establece el incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo, de cara a mejorar la intermediación laboral. En este plan se establece como objetivo converger y alcanzar la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

La disposición adicional tercera hace referencia a la dotación de las bonificaciones contempladas en diferentes textos legislativos. Así, esta disposición contempla que el Gobierno garantizará, a través de los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social para dichas bonificaciones.

Por último, en la disposición adicional cuarta se establece la reposición del derecho a la prestación por desempleo hasta el 31 de diciembre de 2015, en el caso de las personas que perciban una prestación por desempleo debido a una reducción de jornada o suspensión de empleo, consecuencia de un ERE, de manera que no

sufrirán merma de sus derechos a la prestación por desempleo, hasta la citada fecha.

#### Artículo 1. Contratos temporales.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El apartado «Uno» del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

«Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo:

a) Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta seis meses más mediante convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

No podrá celebrarse un contrato de duración determinada en los casos de contrataciones realizadas al amparo del artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el fin de que la empresa auxiliar desarrolle su actividad durante la vigencia de la contrata y sin otra justificación causal que la duración de la misma, ni de las contrataciones ligadas a subvenciones u otras partidas extrapresupuestarias que provengan de administraciones públicas o de otras entidades.

El convenio colectivo podrá identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:

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

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de suce-

sión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores sometidos por contratos temporales, excepto contratos formativos o de relevo, durante un plazo de más de 24 meses.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»

Tres. La letra c) del artículo 49.1, queda redactada de la siguiente manera:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente al 10 por 100 del salario bruto percibido a lo largo del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador o trabajadora continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

#### Artículo 2. Extinción del contrato de trabajo.

El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de 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 o trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores o trabajadoras de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

**Artículo 3.** Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

**Artículo 4.** Convenios colectivos.

Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

**Artículo 5.** Prestación por desempleo a tiempo parcial.

Se añade un nuevo apartado, el 5, al artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedando redactado de la siguiente manera:

«5. En el caso de desempleo parcial, la consumición de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.»

**Artículo 6.** Contratos formativos.

La letra i) del apartado 1 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica en los siguientes términos:

«i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador o trabajadora contratada para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. A las personas desempleadas procedentes de este tipo de contratos se les podrá exigir obligaciones formativas que se establezcan reglamentariamente, durante el periodo de la prestación por desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.»

**Artículo 7.** Agencias de colocación.

La Ley 56/2003, de 16, de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

Uno. Se suprime el artículo 21 bis «Agencias de colocación», de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

**Artículo 8.** Abono de indemnizaciones por parte del FOGASA.

Se modifica el artículo 33.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará los costes laborales y de Seguridad Social devengados desde la solicitud de la autorización administrativa hasta la resolución de la autoridad laboral de suspensión del contrato al amparo del artículo 47, así como las cotizaciones correspondientes al período de suspensión y a los meses inmediatamente siguientes a la misma. Reglamentariamente se establecerán los requisitos, plazos y límites temporales de esta medida.»

Artículo 9. Medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El apartado tercero del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

«3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50% de personas contratadas indefinidamente, las personas de trabajo autónomo y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores o trabajadoras como socios o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajo por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidas las personas de trabajo autónomo, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.»

Dos. El apartado primero del artículo 9 queda redactado de la siguiente manera:

«1. Procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

- a) En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos.
- b) En el supuesto de que la persona contratada sea despedida durante el periodo de vigencia de la bonificación o en los próximos tres años desde la finalización de dicho periodo, y el despido sea declarado judicialmente improcedente.»

Tres. La disposición final primera queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición final primera. Consulta y participación de los interlocutores sociales y de las administraciones autonómicas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma, así como las administraciones autonómicas serán consultadas y podrán formular propuestas

sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria. A tal efecto, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.»

Cuatro. La disposición final tercera queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, sin ningún tipo de excepción, conforme a los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.»

Disposición adicional primera. Incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores laborales.

El Gobierno instrumentará, en el plazo de tres meses, un «Plan para el Incremento de la Plantilla de Inspectores y Subinspectores Laborales», que deberá contemplar el aumento de la plantilla en un mínimo de un 10%, en un plazo de dos años.

Disposición adicional segunda. Incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo.

El Gobierno diseñará e implementará, en un plazo de tres meses, un plan de mejora de los servicios públicos de empleo, que suponga un incremento de la inversión en dichos servicios, de manera que permita que en el año 2015 el Estado Español alcance la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

Disposición adicional tercera. Dotación de las bonificaciones.

El Gobierno garantizará, a través de los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social, correspondiente a las previsiones para las bonificaciones de cuotas empresariales.

Disposición adicional cuarta. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

Hasta el 31 de diciembre de 2015, las personas que perciban una prestación por desempleo debido a una reducción de jornada o suspensión de empleo, consecuencia de un ERE, tendrán derecho a la reposición de prestaciones por desempleo, de manera que, cuando a un trabajador se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal, no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

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

Disposición final primera. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## ENMIENDA NÚM. 2

### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, presenta la siguiente enmienda a la totalidad con texto alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de julio de 2010.—**Gaspar Llamazares Trigo**, Diputado.—**Joan Herrera Torres**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds.

Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

## I

El agotamiento del modelo de crecimiento de nuestra economía y la propia crisis económica mundial, que ha sido un catalizador para acelerar su brusca conclusión, evidenciaban desde hace tiempo la necesidad de articular, además de actuaciones a corto plazo para mitigar la recesión económica, un conjunto de medidas para permitir con garantías la transición hacia el desarrollo de un modelo productivo más diversificado y eficiente.

La consecuencia más grave de la crisis es, sin duda, la intensa destrucción de empleo y aumento del paro, de tal forma que se han perdido en nuestro país en los dos últimos años más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones de personas, multiplicando por dos la tasa de paro que ya ronda el 20% de la población activa.

La mayor intensidad de la crisis sobre el empleo en España en comparación con otros países de nuestro entorno económico responde, básicamente, a las propias debilidades del modelo o patrón de crecimiento que se consolidó en el último ciclo expansivo, con una especialización productiva en actividades de escaso contenido tecnológico, empleo de baja calidad, reducida productividad, y un elevado endeudamiento de empresas y familias. De forma particular, el elevado nivel de temporalidad en el mercado de trabajo ha favorecido un ajuste más brusco en términos de destrucción de empleo, especialmente significativo en el sector de la construcción.

En ese sentido, podemos afirmar que nuestro mercado de trabajo adolece de una excesiva y negativa flexibilidad externa (temporalidad injustificada y facilidades para el despido), provocando que la amortización de empleo sea la vía de ajuste empresarial a las situaciones económicas adversas antes que explorar otras políticas, como pueden ser la reducción de la jornada u otras medidas que hacen alusión a la flexibilidad interna en el ámbito de las relaciones laborales. En plena recesión económica, en el año 2009, se registraron en nuestro país más de 13 millones de contratos temporales y los empresarios, a la vista de los valores absolutos de destrucción de empleo y aumento del paro, no encontraron excesivos problemas para amortizar puestos de trabajo.

Como decimos, la flexibilidad a la entrada y salida del mercado laboral es la que provoca que sean básicamente los ajustes en el empleo la respuesta a los problemas en las empresas. Y todo ello considerando, además, que los cambios en la regulación laboral poco futuro tienen en términos de creación de empleo si no se coordinan con los cambios en nuestro modelo o patrón de crecimiento. El cambio de nuestro modelo productivo hacia la innovación y la sostenibilidad seguramente

será la condición necesaria para favorecer la creación de empleo de calidad.

Pero hemos pasado de empezar a discutir sobre las líneas básicas que permitan un cambio de modelo productivo (en la Cámara se encuentra paralizado el Proyecto de Ley de Economía Sostenible), a centrar la cuestión de la creación de empleo, la salida de la crisis y el futuro de nuestra economía, en el mercado de trabajo.

La supuesta rigidez de nuestro mercado de trabajo es el elemento central para algunos. Con ese equivocado diagnóstico las viejas recetas vuelven a mostrarse: despido más fácil y barato, aumento del poder discrecional del empresario en las relaciones laborales, debilitación de la tutela judicial efectiva como garantía de los trabajadores y de la negociación colectiva, o intermediación laboral privada (privatización de la gestión del desempleo).

Tenemos muy claro que sobre la presión a la baja de las condiciones laborales sólo se puede contribuir a reproducir un modelo económico que ya dábamos por agotado, por insostenible.

Nuestro planteamiento general es que centrar los cambios en los aspectos laborales y no en el modelo productivo es un error, porque las relaciones laborales son consecuencia en gran medida del modelo productivo.

En todo caso, lo que debe quedar claro es que la salida de la crisis no va a depender de políticas laborales. Lo acuciante a corto plazo es recuperar la normalidad en el crédito e impedir que el ajuste fiscal programado por el Gobierno deprima la economía, perjudique la creación de empleo y acabe por generar más dificultades a la hora de reducir el déficit público.

Esto no significa que no sean precisas modificaciones en lo que respecta al mercado de trabajo en coordinación con políticas que sienten las bases de un modelo productivo sostenible. Son necesarias medidas laborales que sirvan para aumentar la estabilidad y calidad del empleo. Y si estas medidas tienen su origen en el diálogo social, mucho mejor, porque así su efectividad es más probable.

En este sentido, son precisas medidas que contribuyan a reducir la excesiva flexibilidad externa de nuestro mercado de trabajo, recuperando el principio de causalidad en la contratación de carácter temporal y limitando la extinción de contratos laborales y los despidos a situaciones de justificada necesidad.

## II

Esta Ley presenta los siguientes contenidos básicos:

En primer lugar, los Servicios Públicos de Empleo tendrán la exclusividad en la intermediación laboral. La intermediación laboral debe prestarse de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discrimina-

ción. Así, se suprimen las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y las empresas de trabajo temporal.

En segundo lugar, la realización de contratos de trabajo de duración determinada exigirá en todo caso la sujeción al principio de causalidad en materia de contratación temporal, se establecen mayores garantías sociales y laborales para los contratos de trabajo en prácticas, para la formación, a tiempo parcial, recuperando la autonomía del trabajo fijo discontinuo, y de solidaridad, y se suprime el contrato de fomento del empleo. Igualmente, se incrementa la cotización empresarial por desempleo para los contratos temporales y se reduce en los de carácter indefinido. A su vez, se establece una indemnización por extinción de los contratos temporales con una proporción de 20 días por año trabajado.

En tercer lugar, se regulan las modificaciones precisas para acabar con los llamados «despidos express» y para que, en el caso de despido declarado improcedente, sea el trabajador el que pueda optar a la readmisión en su puesto de trabajo.

En cuarto lugar se establecen medidas de «reparto» del trabajo modulando la reducción de la jornada laboral y su desarrollo a través de la negociación colectiva, limitando las horas extraordinarias, y procurando la reducción de la edad de jubilación de forma flexible.

Por último, esta Ley introduce una serie de disposiciones adicionales, entre otras, para fortalecer la negociación colectiva adaptando su estructura y con seguridad jurídica para desarrollar fórmulas de flexibilidad interna negociadas y con participación sindical; para que el Gobierno remita a las Cortes, una vez acordado con los agentes sociales y las Administraciones Territoriales, un Plan Industrial que apueste por una reconversión ecológica de la industria, una reforma energética centrada en el ahorro y la eficiencia, un plan de infraestructuras que potencia modos de transporte sostenibles, y la creación de un parque público de vivienda en alquiler; para incrementar sustancialmente las plantillas de la inspección de trabajo y de la Administración tributaria como medida de control y de mayor transparencia del mercado; y para que los periodos formativos, de prácticas, de especialización y/o de colaboración de titulados de grado medio/superior o universitarios se realicen vía laboral.

## CAPÍTULO I

Medidas para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Artículo 1. Servicios Públicos de Empleo

Los Servicios Públicos de Empleo son los encargados de poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación.

La intermediación laboral que realizan los Servicios Públicos de Empleo se organiza como un servicio público y gratuito.

#### Artículo 2. Agencias de colocación.

Se prohíbe la existencia de Agencias Privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las Agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

#### Artículo 3. Empresas de Trabajo Temporal.

Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario cualesquiera sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

### CAPÍTULO II

Medidas sobre la contratación laboral y para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo

#### Artículo 4. Causalidad en la contratación temporal.

El primer párrafo del apartado 1 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«1. El contrato de trabajo será por tiempo indefinido con la excepción de aquellos supuestos en los que existan causas para su temporalidad. Dichas causas serán las expresamente reconocidas en esta Ley.»

#### Artículo 5. Cuota empresarial por desempleo.

Desde la entrada en vigor de la presente Ley cada contrato temporal realizado dará lugar durante su período de vigencia a un recargo del 25 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo. Asimismo, cada contrato indefinido realizado desde la entrada en vigor de la presente Ley dará lugar durante el período máximo de un año a una reducción del 25 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo.

#### Artículo 6. Medidas en materia de derechos, contratación y extinción de la relación laboral.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislati-

vo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. Se añade una letra h) en el apartado 1 del artículo 4 con el siguiente contenido:

«h) Estabilidad en el empleo.»

Dos. La letra e) del apartado 1 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización a la Seguridad Social de la categoría laboral correspondiente.»

Tres. La letra f) del apartado 1 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«f) Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas por medio de un contrato por tiempo indefinido, computándose la duración del contrato de prácticas a efecto de antigüedad en la empresa y sin que pueda establecerse un nuevo período de prueba.»

Cuatro. La letra h) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.»

Cinco. La letra i) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada como sigue:

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

Seis. La letra j) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«j) Al término del contrato, el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa por medio de un contrato por tiempo indefinido, computándose la duración del contrato para la formación a efecto de antigüedad en la empresa y sin que pueda establecerse un nuevo período de prueba.»

Siete. El apartado 3 del artículo 11 queda redactado como sigue:

«3. En la negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad

por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos.»

Ocho. El artículo 12 queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial, trabajadores fijos discontinuos y contrato de solidaridad.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes, inferior a los 2/3 al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo dentro del volumen normal de actividad de la empresa, aunque no se preste servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, como consecuencia de la actividad cíclica o intermitente de la empresa.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de falta de convocatoria.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

c) El trabajador se entenderá contratado igualmente por tiempo indefinido con carácter discontinuo cuando, tras una primera contratación en la que se hubiera aplicado otra modalidad de contrato, sea nuevamente llamado por la empresa para el desarrollo de la misma actividad cíclica.

d) En los dos supuestos anteriores, cuando durante dos ejercicios consecutivos o tres alternos en el cómputo de los cinco anteriores, se haya realizado el setenta y cinco por ciento de la jornada correspondiente a los tra-

bajadores con contrato indefinido, el contrato se convertirá en fijo y a tiempo completo.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

A los efectos de determinar el periodo de carencia o de cotización exigible para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la de prestación por desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la legalmente exigida. Para poder realizar este contrato la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido, el contrato del trabajador que sustituye se entenderá por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de solidaridad intergeneracional.»

Nueve. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada como sigue:

«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta seis meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Queda excluida de esta modalidad de contratación la actividad laboral vinculada a la duración de una contrata interempresarial.»

Diez. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un plazo 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, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

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

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores al amparo de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de solidaridad e interinidad.»

Once. El primer párrafo de la letra c) del apartado 1 del artículo 49 queda redactado como sigue:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.»

Doce. El artículo 56 queda redactado como sigue:

«Artículo 56. Despido improcedente.

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

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

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

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

Cuando la opción del trabajador sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.»

### CAPÍTULO III

#### Medidas de racionalización del tiempo de trabajo

##### Artículo 7. Jornada ordinaria del trabajo.

El apartado 1 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.»

##### Artículo 8. Horas extraordinarias.

El apartado 5 del artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«5. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias por causas justificadas tecnológicas o económicas o por otras causas contempladas en los convenios colectivos o cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias realizadas de acuerdo con este artículo se compensarán siempre por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un veinticinco por ciento.»

##### Artículo 9. Jubilación.

De acuerdo con los agentes sociales, el Gobierno llevará al Pacto de Toledo una propuesta para reducir la edad legal de jubilación de forma flexible reconociendo la jubilación anticipada como un derecho voluntario del

los trabajadores, disminuir los coeficientes reductores considerando el esfuerzo contributivo realizado, y penalizar la expulsión del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad.

Disposición adicional primera. Reforzamiento de la inspección laboral y tributaria.

El Gobierno procederá, como medida de control y de mayor transparencia del mercado, a incrementar sustancialmente las plantillas de inspectores de trabajo y controladores laborales e inspectores y subinspectores tributarios. En particular, se desarrollará un plan específico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, negociado con los agentes sociales, para el control de la contratación de carácter temporal. A los efectos de este control, la Inspección de Trabajo recabará de los Servicios Públicos de Empleo, con carácter periódico, información suficiente sobre los contratos temporales inscritos.

Disposición adicional segunda. Plan Industrial.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes, una vez acordado con los agentes sociales y las Administraciones Territoriales, un Plan Industrial que apueste por una reconversión ecológica de la industria, una reforma energética centrada en el ahorro y la eficiencia, un plan de infraestructuras que potencie modos de transporte sostenibles, y la creación de un parque público de vivienda en alquiler.

Disposición adicional tercera. Participación democrática de los trabajadores en la gestión empresarial y fortalecimiento de la negociación colectiva.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno presentará una propuesta de marco legal para reconocer a los trabajadores el derecho a participar en la gestión de las empresas y en la distribución del excedente empresarial, así como para fortalecer la negociación colectiva dotándola de la suficiente seguridad jurídica y adaptando su estructura para desarrollar con garantías fórmulas de flexibilidad interna negociadas y con participación sindical.

Disposición adicional cuarta. Programas de ayuda a la formación, prácticas, especialización y/o colaboración para titulados.

Los programas de ayudas públicas o privadas dirigidos a la formación, prácticas, especialización y/o colaboración de titulados universitarios o de grado medio/superior deberán establecer la contratación de sus beneficiarios por parte de los centros en los que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional quinta. Servicios públicos de empleo.

El Gobierno llevará a cabo las medidas necesarias para la ejecución inmediata del Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo comprometido en el diálogo social de 2006, en particular en lo que respecta a la atención personalizada a los desempleados con la elaboración de itinerarios profesionales y la red global de orientadores profesionales.

Disposición transitoria única. Aplicación de la jornada laboral de 35 horas.

Uno. La aplicación de la duración máxima de la jornada semanal de trabajo de 35 horas en los términos contemplados en el artículo 7 de esta Ley será efectiva a partir del 1 de enero del año 2014.

Dos. Desde la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 1 de enero de 2014 el Gobierno promoverá que la negociación colectiva tienda a adecuar la jornada de trabajo al marco establecido en esta Ley.

Disposición derogatoria primera. Derogación del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Se suprime la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Disposición derogatoria segunda. Derogación normativa.

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

Disposición final primera. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

El Grupo Parlamentario Mixto (UPyD), a iniciativa de doña Rosa Díez González, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 194 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Pro-

yecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 7 de julio de 2010.—**Rosa Díez González**, Diputada.—**José Luis Perestelo Rodríguez**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

### ENMIENDA NÚM. 3

**FIRMANTE:**  
**Rosa Díez González**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al capítulo I, artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el artículo 1 en su totalidad, quedando redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1. Contrato Único Indefinido.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El artículo 15 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 15. Duración del contrato.

«1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada para sustituir a trabajadores.

2. El contrato se presume concertado por tiempo indefinido y continuo.

3. Durante la situación de prácticas o para la formación el contrato por tiempo indefinido se regirá por las reglas comunes de este contrato con las especialidades reguladas en el artículo 11.

4. El contrato de trabajo podrá concertarse por una duración determinada cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

5. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que se deduzca claramente que era un contra-

to para sustituir a trabajadores, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

6. Se presumirá por tiempo indefinido los contratos de interinidad celebrados en fraude de Ley.

Se aplicará la regulación del contrato único indefinido a las situaciones formativas concertadas en fraude de ley.

7. Los trabajadores con contratos de sustitución tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de este contrato en materia de extinción del contrato. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

9. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Dos. El apartado 2 del artículo 8, relativo a la forma de los contratos, queda redactado de la siguiente forma:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos de interinidad, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite que su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Tres. Se suprime el apartado 1.c) del artículo 49.

Cuatro. El apartado 1.º del artículo 56, se redacta de la siguiente forma:

«a) Una indemnización de doce días el primer año de contrato de trabajo, que aumentará en dos días por año de servicio hasta un límite de treinta y seis días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

El límite de la escala de la indemnización que le corresponda por sus años de servicio se aplicará a todos los años por igual para determinar el máximo legal.

A los efectos de determinar la antigüedad en la empresa, para calcular la cuantía de la indemnización, será tomado en consideración todo el tiempo de servicios prestados con anterioridad, tanto de forma continua como discontinua, así como el prestado para otras empresas que pertenezcan al mismo grupo».

Cinco. El apartado 1.b) del artículo 53 queda redactado de la forma siguiente:

«b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de diez días el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en dos días por año de servicio hasta un límite de veinte días por año, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

El límite de la escala de la indemnización que le corresponda por sus años de servicio se aplicará a todos los años por igual para determinar el máximo legal.

A los efectos de determinar la antigüedad en la empresa, para calcular la cuantía de la indemnización, será tomado en consideración todo el tiempo de servicios prestados con anterioridad, tanto de forma continua como discontinua, así como el prestado para otras empresas que pertenezcan al mismo grupo.»

Seis. El apartado primero del artículo 12 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, queda redactado de la forma siguiente:

«El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, mediante

la celebración del contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley o mediante la celebración de un contrato de sustitución de trabajadores, sin perjuicio, en este último caso, de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción socio-laboral.»

Siete. Se añade una disposición transitoria decimotercera, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimotercera. Régimen de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Los contratos de trabajo concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal y convencional vigente en la fecha en que se celebraron.»

Texto que se sustituye:

Se sustituye el artículo 1. Contratos Temporales en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 4

##### FIRMANTE:

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al capítulo I, artículo 3

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir el artículo 3 en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 5

##### FIRMANTE:

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al capítulo II, artículo 7

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir el apartado segundo del artículo 47 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el artículo 7.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 6

**FIRMANTE:**  
**Rosa Díez González**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al capítulo II, artículo 8

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir el artículo 8 en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 7

**FIRMANTE:**  
**Rosa Díez González**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al capítulo II, artículo 9

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir el artículo 9 en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 8

**FIRMANTE:**  
**Rosa Díez González**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al capítulo III, artículo 11

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 11. Bonificaciones de cuotas en las situaciones para la formación.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, concierten situaciones para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia de la situación, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Asimismo, en las situaciones para la formación celebradas o prorrogadas según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por ciento de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia de la situación, incluidas sus prórrogas.

Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato único indefinido, en situación para la formación, deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de esta Ley.

3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo 1 y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional».

Texto que se sustituye:

Se sustituye el artículo 11 en su totalidad.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 9

#### FIRMANTE:

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al capítulo III, artículo 12

De modificación.

Texto que se propone:

Uno. El artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica en los siguientes términos:

«Artículo 11. Situaciones formativas.

1. El contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente en situación de prácticas con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La situación de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial

estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar esa situación, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar en situación de prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar en situación de prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar una nueva situación de prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de una situación para la formación desarrollada anteriormente con la misma empresa, con el mismo contrato indefinido o con otro anterior que hubiera sido rescindido.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para el contrato indefinido que se inicia en situación de prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en situación de prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia de la situación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Al término de la situación al contrato le será de aplicación íntegramente la normativa ordinaria del contrato único indefinido, computándose el periodo en prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente en situación para la formación. Esta situación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá concertar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para estar en situación de prácticas.

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

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

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de estas situaciones a concertar, así como los puestos de trabajo objeto de esta situación.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de situaciones a concertar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de situaciones que cada empresa puede concertar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

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

d) Expirada la duración máxima de la situación para la formación, el trabajador no podrá ser contratado en esta misma situación por la misma o distinta empresa.

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

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

Cuando el trabajador en situación formativa sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

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

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

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

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

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

j) Al término de esta situación se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato se presumirá de carácter común u ordinario, y no estará en situación de formación, cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad

por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante situaciones formativas.»

Dos. Se modifica la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, del siguiente modo:

«La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador en situación para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquélla, incluido el desempleo.»

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima novena en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por desempleo en la situación para la formación y cuantía de la prestación.

La cotización por la contingencia de desempleo en la situación para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para la situación en prácticas.

Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»

Cuatro. El gobierno en el plazo de tres meses adaptará la normativa reglamentaria que regula los contratos en prácticas y de formación a la nueva regulación de las situaciones en prácticas y de formación, mientras se produce esa adaptación resultará de aplicación la normativa vigente en lo que no contradiga a lo dispuesto en este capítulo.

Texto que se sustituye:

Se modifica el artículo 12 del Capítulo III en su totalidad.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 10**

**FIRMANTE:**  
**Rosa Díez González**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Capítulo nuevo

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la adición de un capítulo V que regule las mejoras para la protección por desempleo, con la redacción siguiente:

«Capítulo V

Medidas para la mejora de la protección de desempleo

Artículo diecinueve. La renta activa de inserción.

El texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. Se modifica el artículo 204, que queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 204. Niveles de protección.

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo, en un nivel asistencial y en la renta activa de inserción de naturaleza también asistencial, todos de carácter público y obligatorio.

2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada.

3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 215.

4. La renta activa de inserción es una ayuda específica de naturaleza asistencial dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo a los que se refiere el artículo 219 bis”

Dos. Se añade un tercer punto al apartado primero del artículo 206, con la redacción siguiente:

“3. En la renta activa de inserción

a) Una renta en la cuantía que esta Ley establezca.  
b) Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

c) La cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción de la ayuda en los supuestos que reglamentariamente se establezcan.”

Tres. Se introduce un nuevo Capítulo III bis en el Título III del la Ley General de Seguridad Social para regular la renta activa de inserción como uno de los

niveles de protección de desempleo, con la redacción siguiente:

«Capítulo III bis

La renta activa de inserción

Artículo 219 bis. Beneficiarios y requisitos.

Podrán ser beneficiarios de la renta activa de inserción:

1. Las personas desempleadas menores de sesenta y cinco años que, a la fecha de solicitud de incorporación al mismo reúnan los requisitos recogidos en las letras a) o b) siguientes:

a) Haber extinguido por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo dentro del período de duración del programa, y no tengan derecho al subsidio por desempleo, siempre que carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene padres y/o cónyuges, y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Se considerarán rentas las recogidas en el artículo 215.3.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Haber extinguido por agotamiento, incluidas las prórrogas, los subsidios por desempleo establecidos en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, dentro del período de duración del programa, siempre que reúnan los requisitos de carencia de rentas establecidos anteriormente.

2. En ambos casos, las personas desempleadas a que se refiere el apartado anterior deberán estar inscritas como demandantes de empleo, suscribir el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231.2 de la Ley General de la Seguridad Social y comprometerse a realizar las distintas actuaciones que se determinen por el Servicio Público de Empleo correspondiente en el itinerario activo de inserción laboral en que participen.

3. Los requisitos de carencia de rentas individuales y, en su caso, de rentas familiares deberán concurrir en el momento del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo, así como en el

momento de la solicitud y durante la percepción de la prestación por desempleo extraordinaria, no siendo aplicable la salvedad incluida en el segundo párrafo del artículo 215.3.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. No podrán beneficiarse del programa los trabajadores que agoten el subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años establecido en el artículo 215.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos discontinuos que, mientras mantengan dicha condición, agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante los períodos de inactividad productiva y los trabajadores que agoten la prestación por desempleo o los subsidios por desempleo durante la suspensión de la relación laboral o la reducción de la jornada de trabajo en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo.

5. El Gobierno podrá extender esta ayuda a otros colectivos de desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorables de su inserción laboral.

Artículo 219 ter. Obligaciones de los preceptores.

1. Los trabajadores comprendidos en el apartado primero del artículo anterior, para su incorporación y mantenimiento en el programa, deberán cumplir las obligaciones que implican el compromiso de actividad que suscriban y aquellas que se deriven del mismo, así como las previstas en el artículo 231.1 de esta Ley.

2. Los trabajadores a los que se extienda esta ayuda, conforme a lo previsto en el apartado quinto del artículo anterior, deberán suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231.2 de esta Ley y reunir los demás requisitos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 219 quáter. Duración de la renta activa de inserción

1. La duración máxima de la percepción de la renta será de once meses.

2. La renta activa de inserción se mantendrá hasta agotar su duración mientras el trabajador continúe en el programa.

Artículo 219 quinquies. Cuantía de la renta y cotización a la Seguridad Social

La cuantía de la renta será igual al 80 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Reglamentariamente se establecerán los supuestos en los que procede la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.

### Artículo 219 sexies. Dinámica del derecho

1. En el supuesto regulado en el apartado primero del artículo 219.bis:

a) La solicitud deberá presentarse dentro de los sesenta días siguientes al agotamiento de la prestación de nivel contributivo o el subsidio por desempleo, en el modelo oficial que se establezca, que incluirá la suscripción expresa del compromiso de actividad y de participar en un itinerario de inserción y se presentará en el Servicio Público de Empleo competente de la gestión del itinerario. Transcurrido dicho plazo se denegará la renta activa de inserción.

b) Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 2 tendrán derecho a la prestación por desempleo extraordinaria regulada en el presente Real Decreto-ley a partir del día siguiente a aquel en que se solicite.

c) Serán de aplicación a la prestación por desempleo extraordinaria las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 212, 213 y 219.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. En el supuesto regulado en el apartado quinto del artículo 219.bis se estará a lo que reglamentariamente se determine».

Cuatro. El artículo 221 queda redactado de la siguiente manera:

#### Artículo 221. Incompatibilidades

1. La prestación, el subsidio por desempleo o la renta activa de inserción serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo.

3. La prestación renta de inserción será incompatible con los salarios sociales, rentas mínimas o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las distintas Administraciones públicas.

4. La renta de inserción que se reconozca a los beneficiarios del apartado quinto del artículo 219.bis tendrá el régimen de incompatibilidades que reglamentariamente se establezca.

Cinco. Se añade una disposición transitoria decimotercera a la Ley General de la Seguridad Social.

«Disposición transitoria decimotercera. Beneficiarios del programa temporal de protección por desempleo e inserción

Los beneficiarios del programa temporal de protección por desempleo e inserción a la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa anterior, si bien la duración del derecho se podrá extender hasta los once meses previstos en el artículo 219quater.»

Seis. Se añade una disposición final a esta Ley

«Disposición final quinta. Evaluación de la renta activa de inserción

El Servicio Público de Empleo Estatal evaluará a la entrada en vigor de esta Ley los programas de renta activa de inserción, eligiendo las muestras que adecuadamente se establezcan para comprobar su nivel de eficacia atendiendo al éxito de colocaciones conseguidas por sus beneficiarios al finalizar la ayuda del programa.

De esta evaluación se dará traslado al Congreso de los Diputados.

El resultado de la evaluación será determinante para continuar o modificar la regulación de la renta activa de inserción.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 11

##### FIRMANTE:

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al capítulo IV, artículo 13

De modificación.

Texto que se propone:

«1. El gobierno en el plazo de tres meses presentará un proyecto de Ley que regule el Sistema Nacional de Empleo y la Formación de los Trabajadores con los objetivos siguientes:

a) Regular un único modelo de colocación en toda España, con independencia de la competencia ejecutiva en materia laboral que pueda corresponder a las Comunidades Autónomas a las que le haya sido transferida, que supere el actual fraccionamiento y garantice la unidad del mercado laboral.

b) Mejorar drásticamente las políticas activas de empleo basadas en la formación, ya que actualmente es

una clara y grave deficiencia del mercado de trabajo español y de su baja productividad.

c) Garantizar que la formación es impartida por centros solventes en conexión real con el sistema productivo y que sirve para los desempleados, para la entrada en el mercado laboral y para la formación continua de los empleados.

d) Establecer una excelente coordinación entre las políticas pasivas y activas de empleo, de forma que estén ambas dirigidas a conseguir una rápida y mejor inserción de los trabajadores en el mercado laboral.

e) Crear un sistema común de tratamiento de la información.

f) Establecer mecanismos adecuados de supervisión del Sistema Nacional de Empleo para poder garantizar que se cumplen los objetivos citados.

g) Tras la aprobación de la Ley, se desarrollarán las normas necesarias para hacer posible el cumplimiento de esos objetivos.

2. Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria».

Texto que se sustituye:

Se modifica el artículo 13 en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 12

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al capítulo IV, artículo 14.2

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone la modificación del apartado segundo del artículo 21.bis de la Ley de empleo en la redacción dada en el artículo 14.2 del capítulo IV, para darle la redacción siguiente:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 13

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional primera

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición adicional primera en su totalidad.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 14****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos indefinidos en situación para la formación.

1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo sexto del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (RCL 2007, 747), por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores en situación para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta cincuenta trabajadores.

2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos indefinidos en situación para la formación en programas de fomento de empleo.»

Texto que se sustituye:

Se modifica la disposición adicional segunda en su totalidad.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 15****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional tercera. Contratos indefinidos en situación para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos indefinidos en situación para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de este Real Decreto-ley no serán de aplicación a los contratos en situación para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.»

Texto que se sustituye:

Se modifica la disposición adicional tercera en su totalidad.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 16****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición transitoria primera

De supresión.

Texto que se propone:

**ENMIENDA NÚM. 19**

Se propone suprimir la disposición transitoria primera en su totalidad.

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

A la disposición transitoria séptima

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición transitoria séptima en su totalidad.

**ENMIENDA NÚM. 17**

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

A la disposición transitoria segunda

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición transitoria segunda en su totalidad.

**ENMIENDA NÚM. 20**

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

Se propone añadir una nueva disposición final redactada de la siguiente manera:

«Disposición final. Regulación de las Agencias de Colocación y de las ETT.

**ENMIENDA NÚM. 18**

**FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**

**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria tercera

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone suprimir la disposición transitoria tercera en su totalidad.

En el plazo de seis meses el gobierno aprobará un proyecto de Ley sobre Agencias de Empleo Privadas que regulará a estas Agencias y a las Empresas de Trabajo temporal, para adaptarse a las modificaciones de esta Ley en lo que les afecta.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 21****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

Se propone añadir una nueva disposición final redactada de la siguiente manera:

«Disposición final décima. Evaluación de las políticas activas de empleo.

El gobierno en el ejercicio de su función de supervisión del Sistema Nacional de Empleo, coordinadamente con las comunidades autónomas competentes, evaluará los diferentes programas de políticas activas de empleo, mediante la previa selección de muestras aleatorias de las poblaciones beneficiadas, para comprobar si han obtenido los fines que se propusieron con su creación. De estas evaluaciones se dará cumplida cuenta a las Cortes Generales y sus resultados serán determinantes para el mantenimiento de los programas o para su modificación.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 22****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

Se propone añadir una nueva disposición final redactada de la siguiente manera:

«Disposición final. Contratación a tiempo parcial.

El gobierno en el plazo de seis meses aprobará un proyecto de Ley en el que se harán las modificaciones necesarias de la actual regulación de la contratación a

tiempo parcial, para conseguir un mayor desarrollo en España de este tipo de contratos, a fin de incrementar la ocupación.

En esa regulación se establecerán las medidas necesarias para racionalizar los horarios y conseguir que se respeten las jornadas máximas de trabajo, con el objetivo de mejorar la productividad y hacer posible el desarrollo de una jornada a tiempo parcial.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 23****FIRMANTE:**

**Rosa Díez González**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición derogatoria única, punto 1

De modificación.

Texto que se propone:

«1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.

b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.

c) De la Ley 12/2001 que regula el contrato de fomento de la contratación indefinida, la disposición adicional primera.

d) Del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la disposición transitoria decimotercera.

e) Del Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto, que regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción, el apartado segundo del artículo primero. El resto del contenido de esa Ley se podrá seguir aplicando con valor reglamentario en todo lo que no contradiga a la regulación contenida en esta Ley.»

Texto que se sustituye:

«1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.

b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds a instancia del Diputado Joan Ridaó i Martín al amparo de lo establecido en el artículo 110 del vigente Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de julio de 2010.—**Joan Ridaó i Martín**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds.

### ENMIENDA NÚM. 24

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado uno

De modificación.

Se modifica el redactado de la letra a) del apartado 1, del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue:

«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres

años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Mediante negociación colectiva podrá autorizarse la utilización de este contrato de trabajo para la contratación por parte de las empresas de personas trabajadoras para el lanzamiento de una nueva actividad empresarial o una nueva línea de negocio que, por su novedad e incertidumbres, requiera de contratación flexible en sus inicios.»

### JUSTIFICACIÓN

Se suprime del redactado del Real Decreto la reserva para los Convenios Colectivos de ámbito estatal de la posibilidad de ajustar la duración de dichos contratos de trabajo. La flexibilidad laboral que debería inspirar la reforma laboral que se acomete tiene muchas vertientes. Flexibilidad interna en las empresas. Flexibilidad en la contratación. Pero también, flexibilidad territorial en la adaptación a las peculiaridades territoriales de ciertos sectores sobre la contratación. En el territorio del estado español, como en el contexto de la Unión Europea, no existe un único mercado de trabajo uniforme, existen diferentes mercados laborales. Ello explica la aparición de convenios colectivos de ámbito inferior al estatal y superior al de empresa. Y en ese contexto debe también acometerse la reforma introduciendo medidas de flexibilidad, que pasa, entre otras, y como más adelante se incidirá, por dotar a dichos convenios de la capacidad de adaptar las modalidades contractuales a sus necesidades reales, por otro lado se propone que en determinados supuestos se pueda utilizar la contratación mediante este tipo de contrato para el lanzamiento de nuevas actividades por parte de las empresas.

### ENMIENDA NÚM. 25

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional primera

De modificación.

Se modifica el redactado del punto 1 de la disposición adicional primera, que tendrá la siguiente redacción:

«1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este Real Decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se suprime la reserva a la negociación colectiva de carácter estatal que se propone en el redactado de este punto, en los términos propuestos en la enmienda anterior.

#### ENMIENDA NÚM. 26

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado tres

De modificación.

Se modifica el redactado del punto tres del artículo 1 del Decreto mediante el que se modifica el redactado del apartado 9 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue:

«9. En los supuestos previstos en los apartados 5 y de cumplirse lo en él previsto, el trabajador podrá solicitar por escrito, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos previstos, un documento justificativo sobre la condición de la relación laboral, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El servicio público de empleo deberá acreditar por escrito dicho extremo y, a su vez, remitir escrito de tal extremo a la empresa en la que el trabajador preste sus servicios remunerados.»

#### JUSTIFICACIÓN

Dada la especificidad de este acceso indirecto a la condición de trabajador fijo, y puesto que es por un mandato legal «iures et de jure», parece más coherente

que la certificación sea expedida por los servicios públicos de empleo. Y ello sin perjuicio de que pueda informarse al empresario de dicha situación.

#### ENMIENDA NÚM. 27

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado 5

De modificación.

Se modifica el redactado de la letra c) del artículo 49.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue;

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

#### JUSTIFICACIÓN

Si se apuesta por romper progresivamente por la dualidad del mercado entre contratación temporal e

indefinida, y si en ese cometido, se penaliza la contratación temporal, o por la lectura inversa, se favorece el acceso a indemnizaciones por parte de los trabajadores temporales a la finalización de sus contratos, parece razonable añadir la compensación/indemnización para la finalización de los contratos formativos. No se justifica que dichos contratos mantengan cotas de precariedad laboral, y sus beneficios o fomento, deben venir a través de medidas distintas, no por la renuncia al establecimiento de derechos a las personas trabajadoras.

No parece coherente que en algunas medidas de gran calado se proponga una ejecución inmediata de su contenido y en otras no. En el sentido de esta medida, el romper con la dualidad del mercado debe ser un objetivo a corto plazo, y en eso podemos estar de acuerdo, y así se ha traducido en el contenido de otras medidas del Real Decreto.

Por ello, y para ser consecuente con el conjunto de pérdidas que representa este decreto para los derechos de las personas trabajadoras, que el régimen transitorio debe acortarse, para favorecer el acceso a la indemnización/compensación máxima establecida.

### ENMIENDA NÚM. 28

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
 de Esquerra Republicana-  
 Izquierda Unida-Iniciativa  
 per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado 7

De modificación.

Se modifica el redactado de la disposición transitoria decimotercera, que se introduce en dicho punto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimotercera. Indemnización por finalización de contrato temporal.

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

— Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

— Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.

— Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013."

### JUSTIFICACIÓN

La medida introducida de mejora de las indemnizaciones (o incremento de las penalizaciones en función de la lectura que pretenda dársele), de la contratación temporal debe ser coherente y consecuente con el resto de medidas introducidas.

### ENMIENDA NÚM. 29

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
 de Esquerra Republicana-  
 Izquierda Unida-Iniciativa  
 per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado uno

De modificación.

Se modifica el redactado del apartado 1, del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que quedará redactado como sigue:

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa en forma de pérdidas, que aun siendo coyunturales, afecten involuntariamente a la viabilidad futura de la empresa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la necesidad de la decisión extintiva y de reducir el empleo en la misma con el fin de superar dicha situación desfavorable.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la necesidad de la decisión extintiva y de la reducción de las necesidades de empleo en la empresa para garantizar su viabilidad futura, mejorando su situación o su evolución negativa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

## JUSTIFICACIÓN

Las modificaciones que se proponen se dirigen a la caracterización de las causas que justifican este tipo de despidos en el sentido que la medida debe contribuir al buen funcionamiento de la empresa, pero como objetivo último, debe contribuir a garantizar la viabilidad futura de la misma. No puede introducirse la liberalidad en nuestro mercado de que la extinción a coste reducido del contrato de trabajo sea utilizada como medida instrumental. La extinción de contratos se justifica en situaciones de crisis empresarial, y la medida debe contribuir por ello a la sostenibilidad empresarial, no a la mejora de coyunturas. De hecho, cuando se habla de causas económicas, este hecho ya se pone de

manifiesto. Así pues, se propone que se ponga de manifiesto el carácter finalista para el uso de esta vía de extinción del contrato.

La reforma laboral tiende a favorecer aspectos que nuestro mercado no tenía resuelto. Su premura, la necesidad de llevarla a cabo se justifica en gran medida por la coyuntura de crisis económica severa que sufren las economías de la mayoría de países desarrollados. Pero eso, aun cuando sea severo, es una coyuntura, que si bien tiene mayor trascendencia en nuestro caso por la existencia de problemas estructurales, no justifica que deba retrocederse en los derechos de las personas trabajadoras como si dicha tesitura fuera permanente en el tiempo.

El despido económico, el despido a bajo coste, sólo debe tener cabida en el ordenamiento jurídico español en situaciones de crisis empresarial, y el texto propuesto no lo refleja así, encubriendo una apertura al abaratamiento del despido en general.

El contexto no puede pues justificar la introducción de una carta de naturalidad tan abierta para el uso instrumental de esta tipología de extinciones.

Por otro lado, la concreción de los términos «mínimamente» y «razonablemente» parece, cuanto menos una temeridad. Dejar en manos de la interpretación judicial a futuro de dichos términos, en un tema tan sensible como este de los despidos, es una irresponsabilidad hacia las personas trabajadoras y hacia nuestros empresarios. Ambos reclaman soluciones, fundamentalmente, a partir de concreciones.

El problema del mercado de trabajo español no es el de las barreras de salida, lo es en las barreras de entrada. No es un problema de costes de despido, sino de los beneficios de la creación de empleo estable y flexible.

Es por ello que la reforma propuesta de flexibilización de este tipo de despidos, no beneficiará a la creación de empleo estable ni a la recuperación de la economía española, sino que solo favorece a la reducción de derechos, y fundamentalmente, a las grandes empresas.

## ENMIENDA NÚM. 30

### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado dos

De modificación.

Se modifica el redactado del apartado 6, del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue:

«6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá rechazada la medida extintiva. El pronunciamiento, sea expreso o tácito, será recurrible en los términos previstos y ante la jurisdicción competente.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida, para los fines, y en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se modifica el silencio positivo establecido en el redactado de este punto, por cuanto al tratarse de una medida extintiva, de carácter beneficioso para la empresa, y altamente gravoso para el colectivo de personas trabajadoras, no puede operar, desde una perspectiva de razonabilidad entre supuesto de hecho y consecuencia jurídica, el silencio en perjuicio del agraviado por este. Esta lógica se traduce además en el sentido de la segunda concreción que se añade, y es que sólo se justifica la extinción por esta vía cuando se ha constatado claramente la razonabilidad de la medida, en coherencia con los fines que se persiguen.

#### ENMIENDA NÚM. 31

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación parcial.

Se modifica el redactado del punto 1 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de junio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo

para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que quedará redactado como sigue:

«1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse, hasta el 31 de diciembre de 2011, el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.»

#### JUSTIFICACIÓN

Resulta coherente y necesario que dicha modalidad de contratación sea coyuntural y responda a necesidades puntuales de creación de empleo en el mercado. Si quiere acometerse una reforma de la indemnización por despido de forma general, debería acometerse la reforma de otros artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El uso de este contrato con barreras de salida moderadas, debe ser coyuntural y para situaciones de crisis.

#### ENMIENDA NÚM. 32

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación parcial.

Se modifica el redactado del punto 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de junio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que quedará redactado como sigue:

«2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

— Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

— Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

— Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

— Personas con discapacidad.

— Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante una técnica ciertamente torticera se ha introducido de facto el carácter generalizado del contrato con indemnización tasada a treinta y tres días. Y ello significa generalizar una reducción del coste de los despidos en el estado español. No puede pretenderse hacer esa reforma de tanto calado mediante la técnica de no excluir del ámbito de aplicación a ninguna persona trabajadora que se incorpore a un nuevo empleo.

Se propone suprimir a los colectivos añadidos para cubrir el objetivo que quería mantenerse oculto de generalizar una reducción del coste de los despidos en las empresas, para pasar a autorizar esta tipología de contratación en determinados casos.

#### ENMIENDA NÚM. 33

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

Se modifica el redactado del apartado 5, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de

trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que quedará redactado como sigue;

«5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se justifica la medida en el hecho de que debe darse un plazo más largo de carencia para el acceso a este tipo de contrato para evitar que algunas empresas puedan utilizar este tipo de contratación como táctica para regenerar los costes de despidos que actualmente tienen vigentes.

#### ENMIENDA NÚM. 34

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

Se modifica el redactado del apartado 6, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que quedará redactado como sigue;

«6. El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederán a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida para deter-

minar la prórroga de sus efectos. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.»

### JUSTIFICACIÓN

Se justifica en el carácter coyuntural que debe tener esta medida.

### ENMIENDA NÚM. 35

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 4

De modificación.

Se modifica el redactado del 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, que quedará redactado como sigue:

«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 improrrogables, 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.

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, los trabajadores, a título individual, podrán atribuir su representación para la negociación con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, o bien, a aquellas otras personas que puedan acordarse; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. Los acuerdos que se susciten por la representación deberán ser refrendados por los trabajadores mediante los mecanismos previstos en el artículo 77 de esta Ley.

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 improrrogable señalado para dicho período.»

## JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el apartado de la designación de representantes en dos sentidos. Por un lado, dicha representación debe recoger el espíritu del derecho a la libertad sindical en todas sus vertientes de afiliación y representación, por lo que debe preverse que los trabajadores puedan designar otros representantes no sindicales, además, de representantes de organizaciones sindicales que no sean representativas pero que tengan implantación en la empresa.

Pero además, debe protegerse el derecho de las personas trabajadoras en la decisión final, que debe refrendarse en asamblea de trabajadores, utilizando el mecanismo ya previsto en el artículo 77 de la Ley.

## ENMIENDA NÚM. 36

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 5

De modificación.

Se modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue;

«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 flexible 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 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.

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

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

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

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

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

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

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

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que 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. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores, a título individual, podrán atribuir su representación para la negociación con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, o bien, a aquellas otras personas que puedan acordarse; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. Los acuerdos que se susciten por la representación deberán ser refrendados por los trabajadores mediante los mecanismos previstos en el artículo 77 de esta Ley.

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

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.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría absoluta de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 9.1 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

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

8. Sin perjuicio de los mecanismos que colectivamente hayan podido ser acordados mediante la negociación colectiva, empresa y trabajadores, podrán utilizar para los supuestos previstos en este artículo, voluntariamente, la mediación cualificada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los plazos y efectos de dicha mediación, serán los mismos que los previstos para el resto de mecanismos.

## JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar los supuestos de utilización de esta vía de flexibilidad interna introduciendo el término flexible en el capítulo de horario. Se ha demostrado que los horarios flexibles, la distribución irregular del tiempo de trabajo, ayuda a amoldar las necesidades

de las empresas a las exigencias del mercado, además de ser una herramienta fundamental para la conciliación de la vida personal y profesional.

Por lo que a apoderamiento de representación se refiere, se introduce lo ya citado en la enmienda anterior referida al artículo 40 del Estatuto.

Por lo que a modificaciones que alteren los derechos y obligaciones contenidos en convenios colectivos, se añade que el acuerdo del comité o comités, o delegados de personal, sea mediante un acuerdo adoptado por mayoría absoluta, dada la trascendencia de la medida.

Se introduce la posibilidad de que las partes puedan acordar la mediación de la inspección de trabajo y seguridad social, que se considera altamente cualificada y de vital trascendencia en la fertilidad de las relaciones laborales en muchos territorios.

### ENMIENDA NÚM. 37

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 6, apartado uno

De modificación.

Se modifica el redactado del 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, que quedará redactado como sigue:

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

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, en situaciones de crisis empresarial que afecten a la viabilidad futura de la empresa, y previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determina-

ron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, un año de duración, sin perjuicio de su posible prórroga por acuerdo expreso entre las partes.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales, o potestativamente, a los previstos en el artículo 41.8 de esta Ley. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores, a título individual, podrán atribuir su representación para la negociación con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, o bien, a aquellas otras personas que puedan acordarse; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. Los acuerdos que se susciten por la representación deberán ser refrendados por los trabajadores mediante los mecanismos previstos en el artículo 77 de esta Ley.

#### JUSTIFICACIÓN

Como ya se apuntó para las causas de las extinciones de contratos, la medida se justifica en situaciones de crisis empresarial, y la medida debe contribuir por ello a la sostenibilidad empresarial, no a la mejora de coyunturas. Y en ese contexto debe apostarse por referirse a la posibilidad del descuelgue salarial en supuestos de crisis estructural, pero además, cuando ello afecte a la viabilidad, no solo a la cuenta de resultados.

En cuanto a la duración del acuerdo, este no puede extenderse más allá de un año, sin perjuicio de que pueda prorrogarse con cierta facilidad.

Por otro lado se insiste en la cuestión de la representación que ya se hizo en las anteriores enmiendas.

**ENMIENDA NÚM. 38****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 6

De adición.

Se añade un apartado tres al artículo 6 del Real Decreto, mediante el que a su vez, se añade un punto 5 al artículo 82 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue:

«Tres. Se añade un punto 5 al artículo 82 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

“5. Podrán definirse y alcanzarse otros acuerdos de inaplicación de lo previsto en Convenios Colectivos y que puedan afectar a otras condiciones laborales reguladas en los mismos, en los mismos términos y condiciones previstos en el apartado 3 de este artículo.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Se justifica la adición por el hecho de que la flexibilidad interna en las empresas puede conseguirse de diferentes formas, y una de ellas, es la de amoldar las condiciones previstas en los convenios a la realidad de la empresa. Si se accede a facilitar el régimen de aplicación salarial del convenio, también es asumible que se moderen o se inapliquen otras condiciones laborales con carácter previo a la aplicación del llamado «descuelgue salarial».

**ENMIENDA NÚM. 39****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 7, apartado nuevo

De adición.

Se añade un nuevo apartado, el 4, al artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que quedará redactado como sigue:

«3. Las medidas previstas en los apartados 1 y 2 anteriores, tendrán la duración prevista en los acuerdos adoptados, sin que en ningún caso puedan superar el año de duración, sin perjuicio de que pueda acordarse su prórroga por acuerdo entre las partes.»

**JUSTIFICACIÓN**

Parece lógico que las medidas que se prevén en este artículo y que tienen marcado carácter coyuntural se limiten en el tiempo, y de forma concreta.

**ENMIENDA NÚM. 40****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 10

De modificación.

Se modifica el redactado del artículo 10 que quedará redactado como sigue:

«Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.

1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 24 años, ambos inclusive, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, del 65% durante tres años.

La contratación de trabajadores desempleados de entre 25 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, del 45 %, durante tres años.

A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 75 % euros y 55 % respectivamente.

2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, del 65 % durante tres años.

Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán del 75 %.

3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social del 55 % durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 60 %.

4. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

5. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el

trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.

6. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.<sup>a</sup> del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

7. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se mejoran las bonificaciones introducidas por cuanto las propuestas resultan poco atractivas.

Se propone volver al sistema de porcentajes sobre la base de cotización por resultar un sistema más equitativo de bonificaciones, y además, más incentivador.

Por lo que a jóvenes se refiere debe considerarse que la situación actual requiere un plan más ambicioso al propuesto. El desempleo juvenil es muy severo, y establecer un periodo de carencia de doce meses para el acceso a los beneficios es un requisito que limita excesivamente que las empresas puedan contratar a este colectivo.

#### ENMIENDA NÚM. 41

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 11

De modificación.

Se modifica el redactado del título del artículo 11 que queda como sigue:

«Artículo 11. Bonificaciones de cuotas en los contratos para la transición juvenil al mercado de trabajo.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos de transición juvenil con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Asimismo, en los contratos para la transición juvenil celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la transición juvenil concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato para la transición juvenil deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de este real decreto-ley.

3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.»

#### JUSTIFICACIÓN

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

Ese es el espíritu del contrato de trabajo para la transición juvenil, que tiene esas premisas, que se concretarán por lo que se dirá en la siguiente enmienda. En el

fondo se trata de recuperar la ahora devaluada y desprestigiada figura del aprendiz, por razón de que los mecanismos son precarios y jurídicamente ineficaces.

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

En este artículo pues, solo se incide en la denominación, por cuanto en lo que a contenido de la modalidad de contratación se refiere, se incide en la enmienda siguiente.

#### ENMIENDA NÚM. 42

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado dos

De modificación.

Se modifica el apartado Dos del artículo 12, por el que se da una nueva redacción al 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, que quedará redactado como sigue:

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

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

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

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

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función

del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

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

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

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

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

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

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

f) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de

trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la transición juvenil será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su norma-

tiva de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

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

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

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

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

#### JUSTIFICACIÓN

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

Ese es el espíritu del contrato de trabajo para la transición juvenil.

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

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

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

#### ENMIENDA NÚM. 43

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado 4

De modificación.

Se modifica el apartado 4 del artículo 12, por el que se da una nueva redacción a la DA sexta de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado como sigue:

«La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la transición juvenil comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.»

#### JUSTIFICACIÓN

En consonancia con las enmiendas anteriores.

#### ENMIENDA NÚM. 44

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado 5

De modificación.

Se modifica el apartado 5 del artículo 12, por el que se introduce una nueva Disposición adicional, la cuadragésima novena, a la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción que queda redactado como sigue:

«Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por desempleo en el contrato para la transición juvenil y cuantía de la prestación.

La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la transición juvenil se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.

Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»

#### JUSTIFICACIÓN

En consonancia con lo anteriormente expuesto.

#### ENMIENDA NÚM. 45

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 14, apartado 1

De adición.

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 20, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

«3. Con independencia de la forma y por las entidades en que se preste, se considera la intermediación laboral como un servicio de carácter público, que tiene por objetivo garantizar el acceso al trabajo a todos los ciudadanos en los términos que establece el artículo 35 de la Constitución.»

#### JUSTIFICACIÓN

Dada la nueva regulación que se introduce, especialmente en las agencias de colocación de carácter privado, se configura como un elemento esencial el definir el

servicio como público, con independencia que luego pueda prestarse de forma privada.

#### ENMIENDA NÚM. 46

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 14, apartado dos

De modificación.

Se modifica el apartado dos del artículo 14 por el que se incorpora un artículo 21.bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado como sigue:

«Artículo 21.bis. Agencias de colocación.

1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente por razón del domicilio social de la agencia, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

3. Reglamentariamente se regulará un sistema que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas.

4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamenta-

ria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo.

c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

d) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

5. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta Ley y en los propios convenios que se suscriban.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el punto d) de las obligaciones introducidas en el sentido de que las agencias de colocación, y como más adelante se dirá, no pueden tener como cometido el hacer cumplir las normas laborales y de seguridad social a los intermediados. Ello sería tanto como trasladar la capacidad fiscalizadora, la sancionadora a dichas entidades, siendo una barrera que no debe superarse bajo ningún concepto.

La fiscalización acerca de prestaciones por desempleo y demás cuestiones que puedan afectar a los intermediados, deben quedar a recaudo de la actividad estrictamente administrativa, y en el ámbito de lo público.

#### ENMIENDA NÚM. 47

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 16

De modificación.

El contenido del artículo 16 de adaptación de la legislación de seguridad social a la regulación de las agencias de colocación, por el que se da un nuevo redactado al apartado 1 del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

«1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo.

e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.

i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.»

## JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el redactado en el sentido de que las agencias de colocación no pueden tener como cometido el hacer cumplir las normas laborales y de seguridad social a los intermediados. Ello sería tanto como trasladar la capacidad fiscalizadora, la sancionadora a dichas entidades, siendo una barrera que no debe superarse bajo ningún concepto.

La fiscalización acerca de prestaciones por desempleo y demás cuestiones que puedan afectar a los intermediados, deben quedar a recaudo de la actividad estrictamente administrativa, y en el ámbito de lo público.

## ENMIENDA NÚM. 48

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 18

De modificación.

Se modifica el redactado íntegro del artículo 18 de Adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal, quedando redactado su contenido como sigue:

«El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el encabezamiento de la subsección 1.<sup>a</sup> de la Sección 3.<sup>a</sup> del Capítulo II, que queda redactado como sigue:

“Subsección 1.<sup>a</sup> Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo.”

Dos. El apartado 1 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:

“1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la

colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.”

Tres. El apartado 2 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:

“2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.”

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado como sigue:

“1. Leves.

a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.”

Cinco. El apartado 2 del artículo 17 queda modificado en los siguientes términos:

“2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.”

Seis. El párrafo b) del artículo 18.3 queda redactado de la siguiente manera:

“b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de espe-

cial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente.”

Siete. El párrafo b) del artículo 19.3 queda redactado de la siguiente manera:

“c) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.”

Ocho. El párrafo a) del artículo 24.3 queda redactado de la forma siguiente:

“a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.”

Nueve. El apartado 4 del artículo 25 queda redactado de la siguiente manera:

“4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo salvo causa justificada.

b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”»

### JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el redactado en el sentido de que las agencias de colocación no pueden tener como cometido el hacer cumplir las normas laborales y de seguridad social a los intermediados. Ello sería tanto como trasladar la capacidad fiscalizadora, la sancionadora a dichas entidades, siendo una barrera que no debe superarse bajo ningún concepto.

La fiscalización acerca de prestaciones por desempleo y demás cuestiones que puedan afectar a los intermediados, deben quedar, a recaudo de la actividad estrictamente administrativa, y en el ámbito de lo público.

### ENMIENDA NÚM. 49

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional primera

De modificación.

Se modifica el contenido íntegro de la disposición adicional primera, quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. Negociación colectiva.

Uno. Se da nueva redacción al punto 2 del artículo 83 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado como sigue:

“2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación.”

Dos. Se da nueva redacción al artículo 84 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado como sigue:

“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos

o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.”

Tres. Se da nueva redacción al punto 2 del artículo 87 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado como sigue:

“2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”

Cuatro. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.º, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido en la negociación colectiva de ámbito para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Cinco. Igualmente se entiende sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.»

### JUSTIFICACIÓN

La flexibilidad de las empresas, su capacidad de adaptarse a su entorno, es interna, es de sector, pero a su vez tiene un componente territorial importante. Es una idea de general aceptación que en la Unión Europea existen diferentes mercados de trabajo en cada país o Estado que lo compone. Y desde un punto de vista objetivo, debe aceptarse que el territorio condiciona la existencia de unas vicisitudes u otras en relación a la caracterización de los mercados de trabajo.

Por ello, el componente de flexibilidad debe tener también su homónimo en el ámbito territorial, y debe flexibilizarse más la capacidad de adaptar lo estableci-

do en negociación colectiva a las realidades de los distintos territorios. Por ello se proponen diferentes medidas tendentes a posibilitar la negociación colectiva de ámbito territorial inferior al estatal, superior al de empresa.

### ENMIENDA NÚM. 50

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Se modifica el título y el contenido de la disposición adicional segunda de formación teórica para los contratos para la formación, quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la transición juvenil.

1. Reglamentariamente se establecerán los procedimientos de flexibilización y garantía que faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la transición juvenil, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.

2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la transición juvenil en programas de fomento de empleo.»

### JUSTIFICACIÓN

Adaptación de la denominación del contrato de trabajo para la transición juvenil y a las medidas propuestas en anteriores enmiendas.

**ENMIENDA NÚM. 51****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional tercera

De modificación.

Se modifica el título y el contenido de la disposición adicional tercera de contratos para la formación, quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional tercera. Contratos para la transición juvenil en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la transición juvenil suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de este real decreto-ley no serán de aplicación a los contratos para la transición juvenil suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

**JUSTIFICACIÓN**

Adaptación de la denominación del contrato de trabajo para la transición juvenil y a las medidas propuestas en anteriores enmiendas.

**ENMIENDA NÚM. 52****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria tercera

De modificación.

Se modifica el contenido de la disposición transitoria tercera, que por naturaleza del contenido, debería pasar a ser disposición adicional cuarta, quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional cuarta. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.

1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, cuando estos no sean declarados como improcedentes, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial, al empresario, en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, cuando aquel acredite haber realizado el pago efectivo de dicha indemnización al trabajador.

2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinen reglamentariamente.

5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.

7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición final segunda.

## JUSTIFICACIÓN

Se justifica la modificación en dos sentidos.

Primero, que no puede pretenderse que el trabajador despedido deba acudir a percibir parte de su indemnización al Fondo de Garantía Salarial, cuando ésta corresponde abonarla al empresario. Es más coherente, lógico y sensible incluso, que sea el empresario que, una vez abonada la indemnización al trabajador, y previa acreditación de tal extremo, acuda al FOGASA a recobrar dichos importes.

Así pues, dados los diferentes supuestos de hechos y las vicisitudes de tramitación administrativa que subyacen entorno al Fondo de Garantía Salarial, y abundando más, por el hecho de que es el trabajador el afectado por la situación de rescisión imprevista de su contrato, parece más adecuado que sea el empresario el que se resarza de dicho Fondo y no el trabajador que deba dirigirse al mismo. Puesto que estamos en un supuesto de hecho creado ex novo, no debería plantear mayor complejidad administrativa. Además, ya en la actualidad se realiza el trámite por parte del empresario cuando se ha abonado la indemnización directamente al trabajador.

Por otro lado, debe concretarse que la medida se constriñe al caso de despidos no improcedentes, por cuanto de otra forma se estaría generalizando la subvención y abaratamiento del coste de los despidos. Si esa es la voluntad, debe concretarse más explícitamente, aun cuando no parece que deba ser la línea de futuro.

## ENMIENDA NÚM. 53

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria séptima

De modificación.

Se modifica el contenido de la disposición transitoria séptima quedando redactada como sigue:

«Disposición transitoria séptima. Límite de edad de los trabajadores contratados para la transición juvenil.

Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la transición juvenil con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajado-

res para la celebración de contratos para la transición juvenil.»

## JUSTIFICACIÓN

Se justifica por el cambio de denominación propuesto.

## ENMIENDA NÚM. 54

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria octava

De modificación.

Se modifica el contenido de la Disposición transitoria octava quedando redactada como sigue:

«Disposición transitoria octava. Contratos para la transición juvenil anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Los contratos para la transición juvenil vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa establecida en esta Ley a partir en que ésta entre en vigor.»

## JUSTIFICACIÓN

Se justifica por el cambio de denominación propuesto, y además, por cuanto no puede esperarse a futuro la entrada en vigor de una medida tan necesaria como la propuesta.

## ENMIENDA NÚM. 55

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria novena

De modificación.

Se modifica el contenido de la disposición transitoria novena quedando redactada como sigue:

«Disposición transitoria novena. Contratos para la transición juvenil con trabajadores con discapacidad.

Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de este real decreto-ley, las empresas que celebren contratos para la transición juvenil con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la transición juvenil que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se justifica por el cambio de denominación propuesto.

#### ENMIENDA NÚM. 56

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición final segunda

De modificación.

Se modifica el contenido de la disposición final segunda, relativa al Fondo de Capitalización, quedando redactada como sigue:

«Disposición final segunda. Fondo de capitalización.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar, sin que dicho fondo, su caracterización y regulación, conlleve alterar los aspectos jurídicos y económicos de la figura del despido.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo

de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

Se establecerá además en el régimen jurídico del fondo el principio de automaticidad absoluta de prestaciones que rigen en el Sistema de Seguridad Social.

El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012.»

#### JUSTIFICACIÓN

Por un lado, la dinámica que subyace en esta nueva figura no debe utilizarse como vía para revisar la regulación de la figura del despido en el derecho laboral español, ni en sus aspectos jurídicos ni en los económicos.

Por otro lado, es necesario establecer que operará la automaticidad absoluta para una cobertura sensible como esta, en relación con lo que se produce para otras prestaciones del sistema de seguridad social español.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de la diputada doña Olaia Fernández Davila, Diputada por Pontevedra (BNG), al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Olaia Fernández Davila**, Diputada.—**Carlos Salvador Armendáriz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

#### ENMIENDA NÚM. 57

##### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 1.Uno

De modificación.

Texto que se propone:

El apartado «Uno» queda redactado de la siguiente manera:

«Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo:

a) Cuando se contrate a un trabajador o trabajadora para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta seis meses más mediante negociación colectiva. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

No podrá celebrarse un contrato de duración determinada en los casos de contrataciones realizadas al amparo del artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ni de las contrataciones ligadas a subvenciones u otras partidas extrapresupuestarias que provengan de administraciones públicas o de otras entidades.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se proponen dos cambios sobre el texto original. Por una parte, se reduce en un año la duración de los contratos temporales. Por otra banda, se establecen nuevas limitaciones para la realización de contratos de duración determinada. En concreto, no se podrán celebrar contratos de este tipo en las subcontratas de obras y servicios, ni en contrataciones ligadas a subvenciones u otras partidas extrapresupuestarias que provengan de administraciones públicas o de otras entidades.

#### ENMIENDA NÚM. 58

##### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1.Dos

De adición.

Texto que se propone:

A continuación de «... empresas de trabajo temporal», al final del tercer párrafo, se añade lo siguiente:

A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores sometidos por contratos temporales, excepto contratos formativos o de relevo, durante un plazo de más de 24 meses.

#### JUSTIFICACIÓN

Además de limitarse la encadenación de contratos a un mismo trabajador, es necesario limitar dicha encadenación cuando se trata de un mismo puesto de trabajo, para de esta manera evitar posibles fraudes de ley.

#### ENMIENDA NÚM. 59

##### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1.Cinco

De modificación.

Texto que se propone:

El apartado «Cinco» queda redactado de la siguiente manera:

«La letra c) del artículo 49.1, queda redactada de la siguiente manera:

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente al 10 por 100 del salario bruto percibido a lo largo del contrato, incluidas, en su caso, las prórrogas.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador o trabajadora continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se pretende aplicar una nueva metodología para el cálculo de la indemnización por despido en los contratos temporales, basada en el porcentaje del 10 por ciento del salario bruto percibido.

#### ENMIENDA NÚM. 60

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 1.Siete

De modificación.

Texto que se propone:

El apartado Siete queda redactado de la siguiente manera:

«Siete. El artículo 33.8 queda redactado como sigue:

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará los costes laborales y de Seguridad Social devengados desde la solicitud de la autorización administrativa hasta la resolución de la autoridad laboral de suspensión del contrato al amparo del artículo 47, así como las cotizaciones correspondientes al período de suspensión y a los meses inmediatamente siguientes a la misma. Reglamentariamente se establecerán los requisitos, plazos y límites temporales de esta medida.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se contempla la reformulación del abono de indemnizaciones por parte del FOGASA. De esta manera se devuelve al FOGASA a los fines con los que este fue creado, liberando al Fondo de sufragar el 40 por ciento de indemnización o de 8 días por año en determinadas indemnizaciones.

#### ENMIENDA NÚM. 61

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2.Uno

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión del apartado «Uno» de este artículo.

#### JUSTIFICACIÓN

Se propone suprimir este apartado, que modifica el Estatuto de los Trabajadores en lo concerniente al despido objetivo por causas económicas. Se trata de una redacción aún más difusa y favorecedora del uso de este tipo de causa de despido. En concreto, en el hecho de interpretar la situación económica negativa, puesto que, con la redacción que propone este artículo, la empresa sólo tendrá que deducir sólo «mínimamente» la decisión, lo que supone una circunstancia más favorable para que el empresariado opte por esta vía de despido y poder tener a su favor la decisión judicial.

#### ENMIENDA NÚM. 62

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone cambiar la actual redacción por la siguiente:

«Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se deroga la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio,

de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, lo que supone la desaparición del contrato de fomento de la contratación indefinida. El texto original de este artículo incrementaba incluso los colectivos a los que podría extenderse esta forma contractual.

Para los colectivos que se pueden acoger a este contrato, este ha sido usado de manera abusiva, implicando el desuso del indefinido ordinario, lo que implica un abaratamiento del despido, que se intensificado de aplicarse lo dispuesto en el texto original de este Real Decreto-ley.

---

### ENMIENDA NÚM. 63

#### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6.Uno

De modificación.

Texto que se propone:

El apartado Uno queda redactado de la siguiente manera:

«Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado en los siguientes términos:

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.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta nueva redacción, se reduce, simplifica y facilita la interpretación del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las cláusulas de inaplicación del convenio no deben de ser tratadas en este artículo del Estatuto de los Trabajadores.

### ENMIENDA NÚM. 64

#### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 11.Dos

De modificación.

Texto que se propone:

En el apartado Dos, la letra i) queda redactada de la siguiente manera:

«i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador o trabajadora contratada para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. A las personas desempleadas procedentes de este tipo de contratos se les podrá exigir obligaciones formativas que se establezcan reglamentariamente, durante el periodo de la prestación por desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se pretende que a los desempleados procedentes de contratos formativos se les pueda exigir obligaciones formativas durante el periodo en el que reciban la prestación por desempleo. De esta manera se refuerza el componente formativo en un colectivo en el que debe primar dicho componente.

---

### ENMIENDA NÚM. 65

#### FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 14

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión del artículo 14.

## JUSTIFICACIÓN

La intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, justo lo contrario que se propone en este artículo, que contempla reforzar las agencias privadas de colocación y la apertura de la «colaboración pública-privada» en esta cuestión.

## ENMIENDA NÚM. 66

## FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 15

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión del artículo 15.

## JUSTIFICACIÓN

La intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, justo lo contrario que se propone en este artículo, que contempla la adaptación de la legislación laboral para reforzar las agencias privadas de colocación y la apertura de la «colaboración pública-privada» en esta cuestión.

## ENMIENDA NÚM. 67

## FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 16

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión del artículo 16.

## JUSTIFICACIÓN

La intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, justo lo contrario que se propone en este artículo, que contempla la adaptación de la legislación de la Seguridad Social para reforzar las agencias privadas de colocación y la apertura de la «colaboración pública-privada» en esta cuestión.

## ENMIENDA NÚM. 68

## FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 17.Siete

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión del apartado «Siete» del artículo 17.

## JUSTIFICACIÓN

En la misma línea de reforzamiento de la intermediación de carácter público de enmiendas anteriores, se inscribe esta enmienda, en el cual se aboga por mantener las actuales restricciones a la actividad de las empresas de trabajo temporal.

## ENMIENDA NÚM. 69

## FIRMANTE:

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 19 (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la creación de un nuevo artículo, con la siguiente redacción:

«Artículo 19. Medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El apartado tercero del artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50% de personas contratadas indefinidamente, las personas de trabajo autónomo y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores o trabajadoras como socios o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajo por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos las personas de trabajo autónomo, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

Dos. El apartado primero del artículo 9 queda redactado de la siguiente manera:

1. Procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

- a) En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos.
- b) En el supuesto de que la persona contratada sea despedida durante el periodo de vigencia de la bonificación o en los próximos tres años desde la finalización de dicho periodo, y el despido sea declarado judicialmente improcedente.

Tres. La disposición final primera queda redactada de la siguiente manera:

Disposición final primera. Consulta y participación de los interlocutores sociales y de las administraciones autonómicas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las administraciones autonómicas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección

de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria. A tal efecto, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Cuatro. La disposición final tercera queda redactada de la siguiente manera:

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, sin ningún tipo de excepción, conforme a los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.»

## JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda, se pretende mejorar algunos aspectos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. En concreto, se establece un nuevo requisito para los beneficiarios de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo contemplado en dicha ley, así podrán ser beneficiarias las empresas que cuenten en su plantilla con al menos el 50% de trabajadores indefinidos. Se añade también un nuevo supuesto ante el que procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social. Con respecto a la mejora de la interlocución con las administraciones autonómicas, estas deberán ser consultadas y participar en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por último, se establece que la consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, será sin ningún tipo de excepción, evitando las actuales excepciones injustificadas.

**ENMIENDA NÚM. 70****FIRMANTE:**

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 20 (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone un nuevo artículo, el 20, con la siguiente redacción:

«Artículo 20. Abono de indemnizaciones por parte del FOGASA.

Se modifica el artículo 33.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará los costes laborales y de Seguridad Social devengados desde la solicitud de la autorización administrativa hasta la resolución de la autoridad laboral de suspensión del contrato al amparo del artículo 47, así como las cotizaciones correspondientes al período de suspensión y a los meses inmediatamente siguientes a la misma. Reglamentariamente se establecerán los requisitos, plazos y límites temporales de esta medida.»

**JUSTIFICACIÓN**

A través de esta enmienda se contempla la reformulación del abono de indemnizaciones por parte del FOGASA. De esta manera se devuelve al FOGASA a los fines con los que este fue creado, liberando al Fondo de sufragar el 40 por ciento o de 8 días de indemnización en determinados contratos. Las suspensiones y reducciones de jornada se incrementaron en el año 2009, debido en buena parte a la «Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas». En esa línea es necesario seguir profundizando en dichas políticas, incorporando a la PYME a la cultura del mantenimiento del empleo ante situaciones de crisis. Para ello se deben apoyar las subvenciones a la suspensión y a la reducción de la jornada en vez de la subvención al despido.

**ENMIENDA NÚM. 71****FIRMANTE:**

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 21 (nuevo)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone un nuevo artículo, el 21, con la siguiente redacción:

«Artículo 21. Prestación por desempleo a tiempo parcial.

Se añade un nuevo apartado, el 5, al artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedando redactado de la siguiente manera:

5. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.»

**JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad, existe una disfunción con respecto al cobro de la prestación por desempleo de los trabajadores sometidos a reducción de jornada o suspensión de contrato, puesto que no existe una correspondencia entre la percepción de la prestación y la contabilización de su consumo. Esta enmienda corrige esta situación, de manera que, en el caso de desempleo parcial, el consumo diario de la prestación por desempleo se corresponderá con el porcentaje de reducción de la jornada a la que está sometido el trabajador.

**ENMIENDA NÚM. 72****FIRMANTE:**

**Olaia Fernández Davila**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición adicional cuarta (nueva)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la adición de una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuarta. Incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores laborales.

El Gobierno instrumentará, en el plazo de tres meses, un «Plan para el Incremento de la Plantilla de Inspectores y Subinspectores Laborales», que deberá contemplar el aumento de la plantilla en un mínimo de un 10%, en un plazo de dos años.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se contempla un plan que supondrá el incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores, necesario para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral.

#### ENMIENDA NÚM. 73

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional quinta (nueva)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la adición de una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. Incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo.

El Gobierno diseñará e implementará, en un plazo de tres meses, un plan de mejora de los servicios públicos de empleo, que suponga un incremento de la inversión en dichos servicios, de manera que permita que en el año 2015 el Estado Español alcance la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

#### JUSTIFICACIÓN

Esta enmienda establece una disposición adicional que supone el incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo, de cara a mejorar la interme-

diación laboral. En este plan se establece como objetivo converger y alcanzar la media que la Unión Europea destina a estas políticas con respecto a su PIB.

#### ENMIENDA NÚM. 74

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional sexta (nueva)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la adición de una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Dotación de las bonificaciones.

El Gobierno garantizará, a través los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social, correspondiente a las previsiones para las bonificaciones de cuotas empresariales contempladas en esta ley.

#### JUSTIFICACIÓN

Esta enmienda hace referencia a la dotación de las bonificaciones contempladas en esta ley. Así, esta nueva disposición contempla que el Gobierno garantizará, a través los Presupuestos Generales del Estado, la cobertura económica a la Seguridad Social para las bonificaciones contempladas en esta ley.

#### ENMIENDA NÚM. 75

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición adicional séptima (nueva)

De adición.

Texto que se propone:

Se propone la adición de una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. Reposición del derecho a la prestación por desempleo.

Hasta el 31 de diciembre de 2015, las personas que perciban una prestación por desempleo debido a una reducción de jornada o suspensión de empleo, consecuencia de un ERE, tendrán derecho a la reposición de prestaciones por desempleo, de manera que, cuando a un trabajador se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal, no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo.

#### JUSTIFICACIÓN

Esta medida pretende impulsar las reducciones o suspensiones de empleo en situaciones de ERE. Se pretende que los trabajadores mantengan intacto el derecho a la reposición de prestaciones, sin ningún límite máximo, cuando se les suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo temporal.

#### ENMIENDA NÚM. 76

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria tercera

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión de la disposición transitoria tercera.

#### JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión de esta disposición, que supone parte del pago de la indemnización ante una extinción de contrato por parte del FOGASA, en los contratos de carácter indefinido. Esta medida supone un abaratamiento del coste del despido por parte del empresariado, ya que sólo asumiría parte de la indemnización, por lo que, a efectos prácticos, el empresario

tendrá mayores incentivos para el despido de trabajadores, ya que la aportación al FOGASA le supone un coste dado, independientemente de que despidan o no.

#### ENMIENDA NÚM. 77

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria séptima

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión de la disposición transitoria séptima.

#### JUSTIFICACIÓN

No consideramos adecuado establecer una excepción hasta final de 2011 para el establecimiento de contratos formativos con jóvenes de hasta veinticinco años, ya que esto supondría ampliar un sistema que conduce a la juventud a condiciones laborales precarias por un período más largo de tiempo.

#### ENMIENDA NÚM. 78

**FIRMANTE:**  
**Olaia Fernández Davila**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria décima

De supresión.

Texto que se propone:

Se propone la supresión de la disposición transitoria décima.

#### JUSTIFICACIÓN

En consonancia con enmiendas anteriores, la intermediación laboral debe preservar su carácter público, por lo que se debe mejorar y potenciar los servicios públicos de empleo, por lo tanto, nos oponemos a medidas que consoliden el avance de las agencias privadas

de colocación y la apertura de la «colaboración pública-privada» en esta cuestión.

—————  
A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de los diputados José Luis Perestelo Rodríguez y Ana María Oramas González-Moro, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la Cámara, presentan las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Ana María Oramas González-Moro**, Diputada.—**José Luis Perestelo Rodríguez**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

#### ENMIENDA NÚM. 79

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

El artículo 1. Uno del Proyecto de Ley queda redactado en los términos siguientes:

«Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

No obstante lo anterior, en el caso de que la contratación del trabajador se realice en desarrollo de una obra pública cuyo plazo de ejecución exceda de tres años la duración del contrato de trabajo se podrá extender hasta la finalización de la obra.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

#### JUSTIFICACIÓN

Es necesario posibilitar que los contratos por obra o servicio determinado puedan ser utilizados efectivamente en aquellos casos en los que los proyectos de obra que determinan su necesidad tengan una duración por un período superior a los tres años contemplados en el Proyecto de Ley que ahora se enmienda.

#### ENMIENDA NÚM. 80

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

El artículo 2.Uno del Proyecto de Ley queda redactado en los términos siguientes:

«Uno. El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa en el último ejercicio económico haya obtenido pérdidas superiores al 10 por ciento de los costes de personal de ese mismo ejercicio, incluidas las cargas sociales. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar las pérdidas aportando el último Impuesto sobre Sociedades, para despidos en empresas con entidad jurídica, o el último Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para despidos de empresarios individuales.

Sin perjuicio de lo anterior, se entenderá también que concurren causas económicas cuando se cumpla en la empresa cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) Que los resultados económicos totales, computando a tales efectos los de explotación, financieros y extraordinarios, de la empresa pasen a ser negativos durante, al menos, un ejercicio.
- b) Que los resultados de explotación de la empresa pasen a ser negativos durante, al menos, un ejercicio.
- c) Que el importe neto de la cifra de negocios experimente un descenso de, al menos, el 25 por ciento anual.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, o en la actividad que originó la suscripción de contratos para la obra o servicios determinados. A estos efectos, si la empresa acredita una reducción de sus ventas en el último ejercicio de un 25 por ciento sobre el ejercicio precedente se entenderá en todo caso que concurren las causas productivas. La empresa tendrá que acreditar las pérdidas aportando el último Impuesto sobre Sociedades, para despidos en empresas con entidad jurídica, o el último Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para despidos por empresarios individuales.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

## JUSTIFICACIÓN

Dar una redacción más precisa a los conceptos de causas económicas y técnicas. El sistema de relaciones laborales español determina un excesivo grado de judicialización y determina altas tasas de inseguridad jurídica para las empresas en cuanto a las consecuencias de sus decisiones, lo que aboca a que consideren en muchas ocasiones preferible pagar las indemnizaciones por despido improcedente antes que afrontar los costes y los retrasos de un proceso judicial y un resultado incierto.

## ENMIENDA NÚM. 81

### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Se modifica el artículo 5 del Proyecto de Ley a fin de que el artículo 41.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quede redactado como sigue:

«6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representará la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación

del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.

La modificación sólo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

#### JUSTIFICACIÓN.

En el texto del Proyecto de Ley se alude a acuerdo «entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores», no teniendo sentido la incorporación del término «sindicales» pues son los representantes legales de cada parte los legalmente legitimados en este tipo de negociaciones.

#### ENMIENDA NÚM. 82

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Se modifica el artículo 7 del Proyecto de Ley a fin de incorporar un nuevo apartado, el 4, al artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la redacción siguiente:

«4. No será precisa la autorización establecida en el artículo 47.1.c) cuando se llegue a un acuerdo entre el trabajador y el empresario para la suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»

#### JUSTIFICACIÓN

Si hay acuerdo entre el trabajador y el empresario no tiene sentido que la autoridad administrativa deba autorizar el acuerdo con las consiguientes dilaciones y retrasos. Es preciso flexibilizarlo y dar seguridad jurídica al acuerdo entre las partes.

#### ENMIENDA NÚM. 83

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

El artículo 10 del Proyecto de Ley queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.

1. Las empresas que contraten de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años o que hayan permanecido durante más de un año inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación del 100% durante 24 meses de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

2. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

3. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga

disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.

4. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

5. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.»

#### JUSTIFICACIÓN

Las bonificaciones previstas en este artículo no han supuesto hasta la fecha un incentivo suficiente para la contratación de personas en estos colectivos. Es preciso incorporar en el proyecto de ley medidas de fomento fuertemente incentivadoras para la creación de empleo, especialmente entre los colectivos con mayor dificultad de inserción laboral.

#### ENMIENDA NÚM. 84

**FIRMANTE:**  
**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Modificar el artículo 11.1 del Proyecto de Ley, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresaria-

les a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley que sean prorrogados durante la vigencia de dichas prórrogas.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se convierte en permanente una bonificación que en el Real Decreto-ley dura sólo hasta el 31 de diciembre de 2011.

#### ENMIENDA NÚM. 85

**FIRMANTE:**  
**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda del Proyecto de Ley, que queda redactada como sigue:

«Disposición final segunda. Fondo de capitalización.

Se constituirá un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de toda su vida laboral, por una cantidad equivalente a cuatro días por año de servicio a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Este Fondo se dotará con un 1,11% de las cotizaciones a la Seguridad social por parte del empresario. Esta dotación se deducirá de las cuotas de la empresa por contingencias comunes, de tal forma que no suponga un incremento de las cotizaciones empresariales.

El trabajador tendrá derecho a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en la cuantía del Fondo dotado por la empresa para ese trabajador.»

## JUSTIFICACIÓN

Con este Fondo se logran dos objetivos: reducir el coste del despido para el empresario que se vea obligado a hacerlo y favorecer la movilidad interempresarial del trabajador, que no perdería parte de sus derechos de indemnización al cambiar de empresa voluntariamente. Igualmente, si no se hace uso del mismo, el trabajador dispondría de unos fondos adicionales para su jubilación.

## ENMIENDA NÚM. 86

## FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se incorpora un nuevo artículo al Proyecto de Ley con el contenido siguiente:

«Artículo \*\*. Bonificaciones de cuotas en los contratos celebrados en Comunidades Autónomas con elevadas tasas de paro.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos con trabajadores desempleados e inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas cuya tasa de paro, medida por la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, supere en más de un veinte por ciento la media nacional durante los cuatro trimestres inmediatamente anteriores a la celebración del contrato, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cincuenta por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

2. Los trabajadores desempleados han de estar inscritos en las oficinas de empleo de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas en las que concurra el requisito de la tasa de paro señalado en el apartado anterior durante, al menos, los cuatro meses anteriores a la celebración del contrato.

3. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato

deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de esta Ley.

4. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.»

## JUSTIFICACIÓN

Se trata de una medida para reducir el desempleo en las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas con una tasa de paro estructural elevada.

## ENMIENDA NÚM. 87

## FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se incorpora un nuevo artículo al Proyecto de Ley con el contenido siguiente:

«Se incorpora un nuevo apartado, el 4, al artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la redacción siguiente:

«4. A fin de hacer efectiva la regulación de las condiciones de productividad en los convenios colectivos, los mismos contendrán, necesariamente, la vinculación de un porcentaje de la revisión de la masa salarial a objetivos de productividad. A estos efectos, se considerará la productividad real del trabajo, entendida como la proporción entre la cifra neta de negocio y el coste salarial en el período de referencia.»

## JUSTIFICACIÓN

El artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que los convenios colectivos han de regular las condiciones de productividad. Tradicionalmente no se ha realizado un especial esfuerzo en ese ámbito en los convenios colectivos, a pesar de que la competitividad de la economía española se mejorará, entre otras cuestiones, reforzando la productividad, por lo que se

incorpora la obligatoriedad de vincular un porcentaje de la masa salarial a objetivos de productividad.

### ENMIENDA NÚM. 88

**FIRMANTE:**

**José Luis Perestelo Rodríguez  
Ana María Oramas  
González-Moro  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se incorpora un nuevo artículo al Proyecto de Ley con el contenido siguiente:

El artículo 45.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Pase a la situación de activado de los reservistas temporales y voluntarios llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

### JUSTIFICACIÓN

Es necesario adaptar el apartado e) al contenido del Título XIII de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

### ENMIENDA NÚM. 89

**FIRMANTE:**

**José Luis Perestelo Rodríguez  
Ana María Oramas  
González-Moro  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se incorpora una nueva disposición adicional al Proyecto de Ley con el contenido siguiente:

«En los casos en que en la presente Ley se prevé la aplicación de procedimientos de mediación o arbitraje, el empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar recurrir a los instrumentos de concertación que en la respectiva Comunidad Autónoma se hayan creado con funciones de arbitraje en el ámbito laboral.»

### JUSTIFICACIÓN

Algunas Comunidades Autónomas han creado instrumentos de concertación a los que se han atribuido funciones de arbitraje.

### ENMIENDA NÚM. 90

**FIRMANTE:**

**José Luis Perestelo Rodríguez  
Ana María Oramas  
González-Moro  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Letra a) del apartado 1 del artículo 15, queda redactada del siguiente modo:

«Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta veinticuatro meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

### JUSTIFICACIÓN

La reducción de la temporalidad injustificada debe ser más decidida y contundente. La obra o servicio determinados que permanece en la actividad empresarial durante más de dos años hay que entenderlo como una actividad ordinaria cuya eventual desaparición tendrá solución laboral mediante el despido colectivo o por causas objetivas. Y ello, sin perjuicio de que los agentes sociales y económicos puedan instrumentar, mediante la negociación colectiva, su ampliación hasta 24 meses adicionales.

De otra parte, priorizar la negociación colectiva del ámbito sectorial estatal, profundiza el alejamiento de las soluciones pactadas de las características y singularidades de las actividades económicas territoriales (hostelería de Canarias y Baleares, como ejemplo).

En consecuencia, se propone mantener la duración total de esta modalidad contractual (hasta cuatro años) de los que dos años, corresponderá a la negociación colectiva que se articulará en sus ámbitos competenciales con las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores, pero sin priorizar el estatal.

### ENMIENDA NÚM. 91

#### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación y adición.

El apartado d) del artículo 52 queda redactado del siguiente modo:

«Por faltas de asistencia al trabajo, aún, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laborales que haya requerido hospitalización o, sin requerirla, se diagnostique como enfermedad o accidente muy grave, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

### JUSTIFICACIÓN

La reforma de esta objetiva de despido es exigida para introducir mecanismos de incremento de la productividad en las empresas mediante la supresión del absentismo laboral injustificado.

Se suprime la exigencia de intermitencia en las faltas de asistencia al trabajo. Se mantienen los porcentajes y los períodos de referencia pero se desvincula del índice de absentismo del total de la plantilla que, de otra parte, complica el cálculo y convierte en instrumento jurídico en inútil.

El objetivo no puede ser otro que la eliminación del absentismo excesivo injustificado cuyo límite está fijado en los porcentajes del 20 y 25 por ciento con independencia del total del centro de trabajo.

Para impedir efectos perversos, se modifica la causa no computable incorporando las bajas por enfermedad y accidente que acrediten objetividad (hospitalización y enfermedad muy graves) puesto que el resto, estará sometido a los límites individuales ya citados (20-25% de las jornadas hábiles) que, de por sí, configuran un amplio margen para la recuperación de las enfermedades leves o menos graves.

### ENMIENDA NÚM. 92

#### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De modificación.

Se modifica el último párrafo del apartado 6 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, ...

[...]

[...]

La modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

#### JUSTIFICACIÓN

La imposibilidad de modificación de las condiciones de trabajo de la jornada laboral y las funciones [apartados a) y f) del número 1 del artículo 41] no tiene sentido, aún vigente el convenio colectivo, si concurren y se prueba (tal como exige la Ley) la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por el contrario, la experiencia pone de manifiesto que son esas dos condiciones (tiempo de trabajo y cambio funcional) las que contribuyen en mayor medida a la viabilidad de la empresa y la conservación de los puestos de trabajo.

Por último, la limitación pierde todo su sentido, cuando la modificación se debe alcanzar por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o, en su caso, mediante el uso de instrumentos de mediación voluntarios.

#### ENMIENDA NÚM. 93

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se adiciona una nueva disposición adicional con la denominación «Bonificaciones de cuotas por trabajo autónomo», con el contenido siguiente:

«Disposición adicional cuarta. Bonificaciones de cuotas por trabajo autónomo.

El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, elaborará —previa consulta con las organizaciones integrantes del Consejo del Trabajo Autónomo—, las disposiciones necesarias para

desarrollar las medidas de apoyo y fomento del trabajo autónomo regulado en la Ley 20/2007, de 11 de julio, siguientes:

1. Bonificar las cuotas a la Seguridad Social de trabajadores desempleados que opten por iniciar la actividad como trabajadores autónomos en las siguientes cuantías:

- a) Del 100% durante el primer año de actividad.
- b) Hasta el 75% durante el segundo año de actividad.
- c) Hasta el 50% durante el tercer año de actividad.

2. Compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el desempeño de una actividad a tiempo parcial por cuenta propia. En tal caso, la actividad por cuenta propia significará la reducción de la prestación por desempleo un mínimo del 50% y supondrá el simultáneo reconocimiento de la bonificación del 100% de la cuota a la seguridad social durante el mismo periodo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se pretende promover y apoyar las acciones de los trabajadores desempleados que realicen acciones de emprendedoras y generen su propio puesto de trabajo.

Además de la bonificación de las cuotas de los trabajadores autónomos desempleados, se dispone la regulación por el Gobierno de un instrumento que facilite el trabajo autónomo a tiempo parcial manteniendo la compatibilidad con la percepción del 50% de la prestación por desempleo.

#### ENMIENDA NÚM. 94

##### FIRMANTE:

**José Luis Perestelo Rodríguez**  
**Ana María Oramas**  
**González-Moro**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De adición.

Se modifica la disposición adicional 30.<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social, añadiendo un apartado 3.º con el contenido siguiente:

«Disposición adicional trigésima. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos.

1. [...]
2. [...]

3. Los empresarios dedicados a actividades encuadradas en los sectores de Hostelería, Turismo, Industria, Transporte y Agricultura en las islas Canarias, respecto de los trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria, tendrán derecho a una bonificación del 40% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial.

Asimismo, los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a las actividades encuadradas en los sectores de Hostelería, Turismo, Industria, Transporte y Agricultura, que residan y ejerzan su actividad en la Comunidad Autónoma de Canarias tendrán derecho a una bonificación del 40% en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

Dichas bonificaciones exigirán el mantenimiento o, en su caso, incremento del empleo neto en el porcentaje por sectores que se establezca anualmente por el Gobierno de España a propuesta del Gobierno de Canarias. Las bonificaciones son compatibles con las establecidas en los programas de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%.

Las bonificaciones se mantendrán hasta que la evaluación de los datos de afiliación a la Seguridad Social respecto de los trabajadores en alta, los de bonificaciones y los de contratación, en los sectores a los que la medida va dirigida, así como las tasas de actividad, empleo y paro, referidos a Canarias, converjan en términos relativos con los correspondientes datos agregados a nivel estatal.»

### JUSTIFICACIÓN

El objetivo fundamental de la presente es estimular la recuperación de empleo, el mantenimiento del existente y, en especial, el apoyo a la mejora de la competitividad de sectores que generadores de empleo de conformidad con la actividad económica y con los planes de impulso de las citadas actividades contempladas en el Plan Canarias.

Nota informativa: la medida propuesta y la cuantía de la bonificación está regulada en el apartado 2 de la citada Disposición Adicional para Ceuta y Melilla y en las Órdenes Ministeriales TAS 467/2004, de 26 de febrero («BOE» de 27 de febrero de 2004) y TIM 530/2010, de 5 de marzo («BOE» de 9 de marzo de 2010).

Para Canarias se propone el mantenimiento o incremento del empleo en la cuantía y sectores que se acuerde anualmente a propuesta del Gobierno de Canarias.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, presenta las siguientes enmiendas parciales al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Gaspar Llamazares Trigo**, Diputado.—**Joan Herrera Torres**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds.

### ENMIENDA NÚM. 95

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds**

Al artículo 1

De adición.

Se añade un nuevo apartado en el artículo 1 con el siguiente contenido:

«Uno pre (nuevo). Se añade una letra h) en el apartado 1 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

h) Estabilidad en el empleo.»

#### MOTIVACIÓN

Se propone establecer como derecho básico de los trabajadores la estabilidad en el empleo.

### ENMIENDA NÚM. 96

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds**

Al artículo 1

De adición.

Se añade un nuevo apartado en el artículo 1 con el siguiente contenido:

«Uno pre segundo (nuevo). El primer párrafo del apartado 1 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

1. El contrato de trabajo será por tiempo indefinido con la excepción de aquellos supuestos en los que existan causas para su temporalidad. Dichas causas serán las expresamente reconocidas en esta Ley.»

#### MOTIVACIÓN

Se propone recoger explícitamente en la Ley el principio de causalidad en la contratación temporal.

#### ENMIENDA NÚM. 97

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado uno

De modificación.

El apartado uno del artículo 1 queda redactado como sigue:

«Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada del siguiente modo:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta seis meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Queda excluida de esta modalidad de contratación la actividad laboral vinculada a la duración de contratos cuya actividad continúe a la finalización del contrato mercantil o administrativo.»

#### MOTIVACIÓN

Se reduce de tres a dos años, ampliable hasta 6 meses más por convenio, el plazo en el que se debe considerar indefinido el trabajador contratado en modalidad de obra y servicio. La modalidad de contratación por obra y servicio es una fuente potencial de contratación fraudulenta en tanto que muchos de los puestos de trabajo son realmente fijos, generando consecuentemente inestabilidad. Por ello parece razonable reducir a dos años el paso de obra y servicio a contrato indefinido, igual que con el encadenamiento de contratos temporales.

Además, se añade mayor seguridad jurídica para impedir la utilización del contrato de obra o servicio vinculado a la contrata interempresarial o con Administraciones Públicas, puesto que el contrato por obra o servicio ha de ir vinculado a la temporalidad de la actividad con independencia de la titularidad empresarial de quien la gestiona.

#### ENMIENDA NÚM. 98

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado dos

De modificación.

El tercer párrafo del apartado 5 del artículo 15 modificado en el apartado dos del artículo 1 queda redactado como sigue:

«Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores

al amparo de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses.»

#### MOTIVACIÓN

Limitar la temporalidad injustificada controlando la rotación de trabajadores temporales en un mismo puesto de trabajo.

---

#### ENMIENDA NÚM. 99

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado tres

De modificación.

El apartado tres del artículo 1 queda redactado como sigue:

«Tres. El apartado 9 del artículo 15 queda redactado como sigue:

9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. El trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo independientemente de que se produzca dicha comunicación o de su demora.»

#### MOTIVACIÓN

Mayor seguridad jurídica.

---

#### ENMIENDA NÚM. 100

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado cinco

De modificación.

El primer párrafo de la letra c) del artículo 49 modificado en el apartado cinco del artículo 1, queda redactado como sigue:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.»

#### MOTIVACIÓN

Se propone aumentar la indemnización por finalización de un contrato temporal equiparándola a la establecida para la extinción de contratos por causas objetivas.

---

#### ENMIENDA NÚM. 101

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 1, apartado siete

De supresión.

Se suprime el apartado siete del artículo 1.

#### MOTIVACIÓN

El incremento de la indemnización para la extinción de los contratos temporales pretende tener un efecto disuasorio para su utilización, reforzando así la contratación fija. El actual redactado de la disposición adicional es inoperante y no es disuasorio en ningún caso ya que pretende un incremento gradual en el horizonte del año 2015. Además es absolutamente incoherente con el resto de medidas del Proyecto de Ley que son de aplicación inmediata.

**ENMIENDA NÚM. 102**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 2

De supresión.

Se suprime el artículo 2.

**MOTIVACIÓN**

La modificación del despido se hace en un único sentido: hacerlo más fácil y más rápido y barato. La modificación prevista en este artículo facilita en extremo el despido dando gran disponibilidad al empresario y menor margen al control judicial. La técnica legal de la modificación es muy deficiente y generará un alto grado de conflictividad en las empresas y en el ámbito judicial. Este artículo ahonda en que el despido sea la principal herramienta de flexibilidad externa en las empresas, y puede facilitar la destrucción masiva de puestos de empleo.

**ENMIENDA NÚM. 103**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado uno

De modificación.

El apartado uno del artículo 2 queda redactado como sigue:

«Uno. El apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

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

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

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una progresiva evolución económica negativa que haya conducido a una situación de pérdidas. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar la evolución negativa en los tres últimos ejercicios económicos y las pérdidas alegadas, así como justificar que la decisión extintiva permite o contribuye, junto con otras medidas, a superar la situación económica desfavorable. En el supuesto de grupo de empresas se tomará en consideración la evolución económica de las empresas del grupo.

Para garantizar la correcta evaluación de la situación objetiva de la empresa que justifique los despidos o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo, se proporcionará a los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, a los sindicatos representativos del sector, toda la información empresarial para su análisis.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

**MOTIVACIÓN**

Esta enmienda pretende introducir matices que hagan menos lesiva la reforma para los intereses de los trabajadores. Además, se pretende dotar al texto de mayor seguridad jurídica ya que expresiones como «situación económica negativa» o «se deduce mínima-

mente la razonabilidad de la decisión extintiva» son inconcretas y conllevarán no solamente la judicialización de los procesos de extinción de relaciones laborales, sino también una indeseable arbitrariedad. Por ello proponemos concretar que la situación económica negativa significa presentar una progresiva evolución económica negativa que provoque pérdidas.

Se propone la eliminación de las causas técnicas, organizativas y productivas como fundamento a un mecanismo de extinción colectivo o por causas objetivas de contratos, ya que puede ser la puerta de entrada a la generalización absoluta de este mecanismo para el despido barato con tan solo 20 días de indemnización. En una sociedad tecnológica cambiante parece de extrema facilidad alegar este tipo de causas y además el colectivo de trabajadores de mayor edad se vería amenazado con graves consecuencias para el paro estructural y la exclusión social. En cuanto a las causas organizativas es absolutamente inadecuado cargar a los trabajadores y trabajadoras con los problemas derivados por la falta de capacidad de directivos y responsables de las plantillas para adaptarlas a las nuevas necesidades organizativas.

En ambos casos, aceptar que las causas técnicas, organizativas y productivas supondrían el abaratamiento del despido supondría un claro desincentivo a la inversión en formación y reciclaje de los trabajadores.

Por todo ello es preciso considerar elementos de garantías de formación y reconversión de los trabajadores y trabajadoras para adaptarlos a las necesidades productivas sin que se opte únicamente por la vía del despido.

#### ENMIENDA NÚM. 104

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado cuatro

De supresión.

Se suprime el apartado cuatro del artículo 2.

#### MOTIVACIÓN

En este apartado, el Proyecto de Ley reduce el plazo de preaviso de 30 a 15 días, reduciendo, en definitiva, el número de días del periodo en el que el trabajador

dispone de seis horas semanales retribuidas para buscar nuevo empleo.

Consideramos que la notificación de preaviso de 30 días ya es lo suficientemente operativa.

#### ENMIENDA NÚM. 105

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado cinco

De modificación.

El primer párrafo del apartado 4 del artículo 53 modificado en el apartado cinco del artículo 2 queda redactado como sigue:

«4. Cuando la decisión extintiva del empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.»

#### MOTIVACIÓN

Se recupera el actual redactado respecto a la necesidad de cumplimiento del apartado 1 del artículo 53, ya que el redactado del Proyecto de Ley no comporta la nulidad sino la improcedencia por el incumplimiento de requisitos formales. Que desaparezca la obligación de cumplir los requisitos de comunicación e información coloca en situación de vulnerabilidad efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Los requisitos formales del despido objetivo tienen su justificación en el hecho de que el trabajador es despedido por razones no imputables a él. El cambio propuesto por el Proyecto de Ley dificultará su defensa mediante mecanismos de protección legal-formal del trabajador frente la decisión de la empresa.

**ENMIENDA NÚM. 106****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 2

De adición.

Se añade un nuevo apartado en el artículo 2 con el siguiente contenido:

«Cinco bis (nuevo). El artículo 56 queda redactado como sigue:

Artículo 56. Despido improcedente.

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

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

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

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

Cuando la opción del trabajador sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.»

**MOTIVACIÓN**

Cuando un despido es declarado improcedente por un juez en sentencia definitiva pueden ocurrir dos cosas: la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales de las que disfrutaba con anterioridad al despido, o que el trabajador reciba una indemnización por despido improcedente fijada en 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.

Estas son las dos soluciones que establece el Estatuto de los Trabajadores para un despido considerado como improcedente. Despido así considerado porque el empresario no ha cumplido los requisitos formales o por no quedar acreditado el incumplimiento que según el empresario justifica el despido, su gravedad y su culpabilidad.

Pero la capacidad de elección ante una u otra solución no pertenece al trabajador que ha sido despedido sin causa justificada, sino al empresario, desequilibrando la balanza aun más a favor de quien es la parte fuerte en la relación laboral.

Además, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modificó el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores permitiendo a efectos prácticos que el empresario pueda extinguir la relación laboral sin reconocer causa alguna a cambio del pago de una indemnización por la improcedencia del despido, evitando el proceso de mediación o conciliación y sin tener que pagar los salarios de tramitación al trabajador.

Esta fórmula, denominada despido «express» por los sindicatos, ha sido una vía muy utilizada para extinguir la relación laboral de los trabajadores con contrato indefinido en plena crisis económica.

Se propone revisar este modelo de despido para que sea el trabajador el que pueda optar a la readmisión en su puesto de trabajo cuando es despedido sin causa justificada, y acabar con el despido «Express».

**ENMIENDA NÚM. 107****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 2, apartado siete

De supresión.

Se suprime el apartado siete del artículo 2.

**MOTIVACIÓN**

En coherencia con otra enmienda. Se recupera el actual redactado respecto a la necesidad de cumplimiento del apartado 1 del artículo 53, ya que el redactado del Proyecto de Ley no comporta la nulidad sino la improcedencia por el incumplimiento de requisitos for-

males. Que desaparezca la obligación de cumplir los requisitos de comunicación e información coloca en situación de vulnerabilidad efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Los requisitos formales del despido objetivo tienen su justificación en el hecho de que el trabajador es despedido por razones no imputables a él. El cambio propuesto por el Proyecto de Ley dificultará su defensa mediante mecanismos de protección legal-formal del trabajador frente la decisión de la empresa.

---

### ENMIENDA NÚM. 108

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De supresión.

Se elimina el artículo 3.

#### MOTIVACIÓN

La expansión tendente a la universalización de este tipo de contrato ahonda en la injusta dualidad del mercado laboral y supone una pérdida de derechos para los trabajadores en alguna situación de vulnerabilidad.

La reforma del contrato para el fomento de la contratación indefinida pretende incentivar a las empresas a utilizar esta modalidad contractual basándose en que bastará alegar una causa objetiva incierta y con un mero reconocimiento de improcedencia para reducir el coste indemnizatorio del despido a 33 días en lugar de los 45 que les correspondería con la improcedencia de un contrato indefinido ordinario. Estamos delante, pues, de una reducción importante de la indemnización por despido.

Además, se establece que las extinciones contractuales anteriores al 18 de junio de 2010 no computan como limitación para la utilización del contrato para el fomento de la contratación indefinida que se firme a partir de esa fecha. Esto supone una inaceptable amnistía para todas aquellas empresas que hayan adoptado medidas en materia de despido que fueran incompatibles con las limitaciones establecidas por la anterior normativa.

### ENMIENDA NÚM. 109

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

El apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 modificada en el artículo 3, queda redactado como sigue:

«2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.»

#### MOTIVACIÓN

Se elimina la posibilidad de esta modalidad de contratación a los desempleados inscritos durante sólo 3 meses y a aquellos que en los dos años anteriores hubieran tenido un contrato indefinido en otra empresa

o únicamente contratos temporales. Estos requisitos suponen una universalización del despido de 33 días.

---

#### ENMIENDA NÚM. 110

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

El apartado 4 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, modificada en el artículo 3, queda redactado como sigue:

«4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada 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.»

#### MOTIVACIÓN

Se propone conservar el redactado de la Ley con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto. Se elimina la referencia a la declaración unilateral del empresario. En tales casos la indemnización deberá ser la ordinaria, de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades en caso de que los juzgados sociales así lo decidan.

---

#### ENMIENDA NÚM. 111

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

El apartado 5 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, modificada en el artículo 3, queda redactado como sigue:

«5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.»

#### MOTIVACIÓN

Se propone eliminar el segundo párrafo del apartado que establece que las extinciones contractuales anteriores al 18 de junio de 2010 no computan como limitación para la utilización del contrato para el fomento de la contratación indefinida que se firme a partir de esa fecha. Esto supone una inaceptable amnistía para todas aquellas empresas que hayan adoptado medidas en materia de despido que fueran incompatibles con las limitaciones establecidas por la anterior normativa.

---

#### ENMIENDA NÚM. 112

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 3

De modificación.

El apartado 6 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, modificada en el artículo 3, queda redactado como sigue:

«6. Las condiciones y medidas desarrolladas en esta disposición adicional tendrán validez hasta el 31 de diciembre del año 2012.»

#### MOTIVACIÓN

El actual redactado facilita en exceso que las medidas se conviertan en estructurales y permanentes. Se propone un redactado que garantice la excepcionalidad y coyunturalidad de las medidas.

**ENMIENDA NÚM. 113**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 4

De modificación.

El artículo 4 queda redactado como sigue:

«Artículo 4. Movilidad geográfica.

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 en los siguientes términos:

“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 inferior 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:

[...]

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en el traslado.

[...]

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

**MOTIVACIÓN**

El período máximo de quince días improrrogables es insuficiente para una negociación de las condiciones del traslado. Además, imposibilita el cumplimiento de la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje, ya que en quince días es imposible constituirlo en caso de complicaciones durante la negociación.

Los requisitos exigidos en el texto del Proyecto de Ley en el supuesto de que no existan en la empresa representantes de los trabajadores, como la atribución de representación por los trabajadores y la designación en cinco días por la Comisión Paritaria, hacen prácticamente inviable la intervención. Por ello se propone un redactado en el que se garantice la constitución de la comisión y que ésta pueda defender los intereses de los trabajadores en el traslado.

**ENMIENDA NÚM. 114**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 5

De modificación.

La letra b) del apartado 1 del artículo 41 modificado en el artículo 5, queda redactada como sigue:

«b) Horario.»

**MOTIVACIÓN**

En el Proyecto de Ley se incluye de forma expresa entre las condiciones de trabajo que pueden ser modificadas, la distribución del tiempo de trabajo incluyéndola en la letra b), que es la correspondiente al horario. Esto significa que la distribución de la jornada pactada en convenio colectivo sectorial puede ser modificada en la empresa con acuerdo de la representación legal de los trabajadores, o, en su caso, si estuviera pactado el arbitraje, por laudo arbitral. Es una forma de introducir de forma encubierta el «modelo suizo» de distribución del tiempo de trabajo, que consiste básicamente en repartir todas las horas laborales en un año en función de la demanda de actividad.

Se propone suprimir de la letra b) la distribución del tiempo de trabajo por entender que la aplicación de un modelo de ese tipo necesita como «contrapartida» que se generalice la intervención de los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo, incrementando los mecanismos de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa con efectos en las condiciones de trabajo.

**ENMIENDA NÚM. 115**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 5

De modificación.

El apartado 4 del artículo 41 modificado en el artículo 5, queda redactado como sigue:

«4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

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

**MOTIVACIÓN**

Los periodos máximos de 15 días improrrogables, indicados también en el artículo referente a la movili-

dad geográfica, únicamente limitan la actividad sindical dejando en clara situación de inferioridad a los trabajadores en estos procesos de modificaciones sustanciales de las condiciones laborales.

En cuanto a los requisitos en el supuesto de que no existan en la empresa representantes de los trabajadores, éstos son excesivos y prácticamente inasumibles a nivel práctico.

**ENMIENDA NÚM. 116**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 5

De modificación.

El apartado 5 del artículo 41 modificado por el artículo 5, queda redactado como sigue:

«5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

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

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.»

**MOTIVACIÓN**

La posibilidad que se introduce en el Proyecto de Ley de modificación unilateral de condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo, pacto colectivo o por decisión del empresario con efectos colectivos, supone una flexibilización completa de las condiciones de trabajo fijadas en los instrumentos

de negociación que tienen lugar en el ámbito de la empresa.

El texto del Proyecto de Ley en este aspecto supone un duro ataque al derecho constitucional a la libertad sindical en su manifestación como derecho a la negociación colectiva, al permitir al empresario disponer, sin el acuerdo de los representantes de los trabajadores, de condiciones laborales colectivas.

Al margen de lo regresivo que supone poner en tela de juicio la eficacia del conjunto de acuerdos que sobre materias concretas se celebran en el ámbito de la empresa, la facultad empresarial de dejar de cumplir dichos acuerdos o prácticas, fijando unas condiciones alternativas, choca frontalmente con la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha venido declarando inconstitucional la modificación unilateral de los acuerdos colectivos si no concurre el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Preservar la eficacia y seguridad jurídica de la negociación colectiva y respetar el mandato constitucional en este sentido, exige introducir el requisito del acuerdo con los representantes legales o sindicales para introducir cualquier modificación de condiciones colectivas derivadas de acuerdos, convenios o pactos colectivos alcanzados en el ámbito empresarial.

su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

## MOTIVACIÓN

La modificación de un Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo ha de estar sometida a unos requisitos más rigurosos que la modificación de condiciones laborales no reguladas por la negociación colectiva. Ello es así en mayor medida cuando se permite que la modificación se produzca en ámbitos inferiores a los de la negociación del convenio, en los que la capacidad negociadora de los trabajadores es inferior, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, en las que las posibilidades de presión empresarial son muy altas.

El debilitamiento de la eficacia general de los convenios colectivos supone un cuestionamiento del derecho constitucional a la libertad sindical en su manifestación de negociación colectiva, por lo que, en aras a dicho derecho y a la seguridad jurídica, no debe permitirse el incumplimiento de los convenios colectivos sin una necesidad vital clara para la empresa. Asimismo, siempre debe garantizarse la posibilidad de revisión judicial de los acuerdos adoptados con la representación mayoritaria de los trabajadores, pues es imprescindible que se garantice que se reúnen las causas legales mínimas para las modificaciones de los convenios colectivos.

### ENMIENDA NÚM. 117

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 5

De modificación.

El apartado 6 del artículo 41 modificado por el artículo 5, queda redactado como sigue:

«6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en

**ENMIENDA NÚM. 118****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 6, apartado uno

De supresión.

Se suprime el apartado uno del artículo 6.

**MOTIVACIÓN**

El Proyecto de Ley amplía las causas justificativas para que pueda operar el descuelgue salarial. En esta pretendida nueva regulación, aunque se introduce la referencia a la afectación «a las posibilidades de mantenimiento del empleo», se permite el descuelgue por un hecho de futuro incierto, como es que «las perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación».

Respecto al nuevo procedimiento, las modificaciones introducidas repercuten gravemente en el convenio colectivo sectorial, en tanto que se le priva de sus competencias para establecer las condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial y no se reconoce ningún papel a la comisión paritaria para intervenir en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

**ENMIENDA NÚM. 119****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 8, apartado dos

De modificación.

El apartado dos del artículo 8 queda redactado como sigue:

«Dos. El apartado 3 del artículo 203 queda redactado del modo siguiente:

“3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria

de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. En caso de la reducción temporal de jornada parcial, los días de prestación consumidos se calcularán en base a la suma de las diferentes reducciones parciales hasta que éstas alcancen una jornada íntegra.”»

**MOTIVACIÓN**

Con el actual redactado sobre la regulación del paro total y parcial se produce una discriminación hacia los trabajadores afectados por reducciones de jornada según éstas se apliquen. Si la reducción a tiempo parcial comporta dejar de trabajar días enteros, se considerarán consumidos días enteros de prestación de desempleo. Si la reducción de jornada comporta dejar de trabajar unas horas cada día, también se considerarán consumidos días enteros.

**ENMIENDA NÚM. 120****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 9, apartado uno

De modificación.

El apartado uno del artículo 9 queda redactado como sigue:

«Uno. Se adiciona un nuevo apartado 2 bis al artículo 1, del tenor siguiente:

“2 bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales

como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores.

Para poder beneficiarse de la bonificación prevista en este apartado, la actividad formativa debe tener la autorización previa de los Servicios Públicos de Empleo que garantizarán el valor formativo de las acciones impulsadas por la empresa.”»

#### MOTIVACIÓN

Hay que incluir garantías de que no se puedan producir bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por actividades que no tengan valor formativo.

---

#### ENMIENDA NÚM. 121

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Artículo 1o bis (nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo artículo con el siguiente contenido:

«Artículo 10 bis (nuevo). Aumento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo en la contratación temporal.

Desde la entrada en vigor de la presente Ley, cada contrato temporal realizado dará lugar durante su período de vigencia a un recargo del 25 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo.»

#### MOTIVACIÓN

Consideramos necesario un incremento del pago de la cuota de la SS por desempleo para las empresas que utilicen modalidades precarias de contratación, con el doble objetivo de desincentivar su uso y garantizar la estabilidad de las cuentas de la Seguridad Social.

#### ENMIENDA NÚM. 122

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 11, apartado 1

De adición.

Se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«Los contratos para la formación firmados en el marco de los programas formativos de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo recibirán las mismas bonificaciones descritas en este artículo.»

#### MOTIVACIÓN

La exclusión de las bonificaciones que el Proyecto de Ley hace a los alumnos de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo es arbitraria e injustificada.

---

#### ENMIENDA NÚM. 123

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado uno

De modificación.

La letra c) del apartado 1 del artículo 11 modificado en el apartado uno del artículo 12 queda redactada como sigue:

«c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.»

## MOTIVACIÓN

Para evitar que el mismo trabajador pueda encadenar diferentes contratos en prácticas de dos años en diferentes empresas pero con una titulación orientada al mismo perfil profesional, desvirtuando el objeto de esta modalidad contractual.

## ENMIENDA NÚM. 124

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado uno

De modificación.

La letra e) del apartado 1 del artículo 11 modificado en el apartado uno del artículo 12 queda redactada como sigue:

«e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que pueda ser inferior a la base mínima de cotización a la Seguridad Social de la categoría laboral correspondiente.»

## MOTIVACIÓN

La retribución del trabajador en prácticas no puede ser inferior al 60 o al 75 por ciento del salario fijado en convenio para un trabajador equivalente durante el primero o segundo año de vigencia del contrato. Se propone que el límite de la retribución sea, en todo caso, la base mínima de cotización de la categoría laboral correspondiente para evitar remuneraciones precarias.

## ENMIENDA NÚM. 125

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado uno

De modificación.

La letra f) del apartado 1 del artículo 11 modificado en el apartado uno del artículo 12 queda redactada como sigue:

«f) Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas por medio de un contrato por tiempo indefinido, computándose la duración del contrato de prácticas a efectos de antigüedad en la empresa y sin que pueda establecerse un nuevo periodo de prueba.»

## MOTIVACIÓN

Se propone que el trabajador contratado en prácticas tenga derecho a, una vez finalizado el contrato, incorporarse en la empresa con carácter indefinido.

## ENMIENDA NÚM. 126

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado dos

De modificación.

La letra h) del apartado 2 del artículo 11 modificado en el apartado dos del artículo 12 queda redactada como sigue:

«h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.»

## MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley mejora la retribución del contrato para la formación. Durante el primer año no se modifica respecto a la regulación actual, de tal forma que será la que establezca el convenio colectivo y no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, pero, durante el segundo año ya no podrá ser inferior al SMI independientemente de la jornada de trabajo efectivo y formación teórica.

Sin embargo, entendemos que en ningún caso puede remunerarse un contrato de trabajo por debajo del SMI y se propone que ese límite opere desde el inicio de la contratación.

**ENMIENDA NÚM. 127**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado dos

De modificación.

La letra j) del apartado 2 del artículo 11 modificado en el apartado dos del artículo 12 queda redactada como sigue:

«j) Al término del contrato, el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa por medio de un contrato por tiempo indefinido, computándose la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad en la empresa y sin que pueda establecerse un nuevo periodo de prueba.»

**MOTIVACIÓN**

Se propone que el trabajador contratado para la formación tenga derecho a, una vez finalizado el contrato, incorporarse en la empresa con carácter indefinido.

**ENMIENDA NÚM. 128**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado tres

De modificación.

El apartado tres del artículo 12 queda redactado de la siguiente forma:

«Tres. Se modifica el apartado 3, que queda redactado como sigue:

“3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos.”»

**MOTIVACIÓN**

No es necesario establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido en la negociación colectiva, ya que se propone, en

otra enmienda, que el trabajador contratado para la formación tenga derecho a, una vez finalizado el contrato, incorporarse en la empresa con carácter indefinido.

**ENMIENDA NÚM. 129**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12, apartado tres

De modificación.

El apartado tres del artículo 12 queda redactado de la siguiente forma:

«Tres. Se modifica el apartado 3, que queda redactado como sigue:

“3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, se establecerán compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.”»

**MOTIVACIÓN**

El actual redactado del artículo no establece ninguna novedad legal, es redundante y claramente insuficiente en cuanto a refuerzo de la lucha contra la discriminación por razón de género en la contratación.

**ENMIENDA NÚM. 130**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

Al artículo 12 bis (nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo artículo con el siguiente contenido:

«Artículo 12 bis (nuevo). Trabajo a tiempo parcial.

El artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial, trabajadores fijos discontinuos y contrato de solidaridad.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes inferior a los 2/3 al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo dentro del volumen normal de actividad de la empresa, aunque no se preste servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, como consecuencia de la actividad cíclica o intermitente de la empresa.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de falta de convocatoria.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

c) El trabajador se entenderá contratado igualmente por tiempo indefinido con carácter discontinuo cuando, tras una primera contratación en la que se hubiera aplicado otra modalidad de contrato, sea nuevamente llamado por la empresa para el desarrollo de la misma actividad cíclica.

d) En los dos supuestos anteriores, cuando durante dos ejercicios consecutivos o tres alternos en el cómputo de los cinco anteriores, se haya realizado el 75 por ciento de la jornada correspondiente a los trabajadores con contrato indefinido, el contrato se convertirá en fijo y a tiempo completo.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

A los efectos de determinar el periodo de carencia o de cotización exigible para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la de prestación por desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la legalmente exigida. Para poder realizar este contrato la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido, el contrato del trabajador que sustituye se entenderá por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de solidaridad intergeneracional.”»

#### MOTIVACIÓN

Se propone mejorar algunos aspectos del contrato fijo discontinuo para separar la temporalidad de la estacionalidad, mejorar la protección social del trabajo a tiempo parcial y suprimir las horas complementarias, y regular el contrato de relevo, que pasa a denominarse contrato de solidaridad intergeneracional, como un instrumento de reparto del trabajo.

#### ENMIENDA NÚM. 131

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 14, apartado dos

De supresión.

Se suprime el apartado dos del artículo 14.

## MOTIVACIÓN

En este apartado se incorpora un nuevo artículo en la Ley 56/2003, de Empleo sobre las Agencias de colocación. Sin mejorar los Servicios Públicos de Empleo, se autorizan las agencias privadas de empleo con afán de lucro, que pasan a tener, previo convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, funciones propias de éstos, reconociéndolas competencias que afectan a las prestaciones de desempleo de los trabajadores. Porque estas agencias serán competentes para controlar al trabajador que percibe prestaciones por desempleo; para determinar los trabajos de colaboración social, programas de empleo o acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que debe realizar el desempleado beneficiario de prestaciones; y para determinar también cuál es la oferta de empleo adecuada que el desempleado está obligado a aceptar y cuyo rechazo conlleva la consiguiente pérdida o extinción de las prestaciones por desempleo.

Los trabajadores podrán verse afectados en sus prestaciones de desempleo por decisiones de unas empresas, agencias privadas con ánimo de lucro, que se mueven en el mercado para obtener beneficios.

## ENMIENDA NÚM. 132

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 17, apartado uno

De supresión.

Se suprime el apartado uno del artículo 17.

## MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley modifica la Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal para reducir las restricciones que este tipo de empresas tienen para intervenir en determinados sectores, por razón de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y supone una presión a la negociación colectiva para que reduzca sustancialmente el número de puestos de trabajo que no pueden ser ocupados por trabajadores cedidos por las ETT, antes del 31 de diciembre de 2010.

## ENMIENDA NÚM. 133

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 17, apartado seis

De supresión.

Se suprime el apartado seis del artículo 17.

## MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley modifica la Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal para reducir las restricciones que este tipo de empresas tienen para intervenir en determinados sectores, por razón de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y supone una presión a la negociación colectiva para que reduzca sustancialmente el número de puestos de trabajo que no pueden ser ocupados por trabajadores cedidos por las ETT, antes del 31 de diciembre de 2010.

En este apartado se establecen las pocas actividades que no podrán ser cubiertas con contratos de puesta a disposición, y se fija el breve plazo para que los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET puedan establecer limitaciones a la actuación de las ETT respecto a determinadas actividades.

## ENMIENDA NÚM. 134

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

Al artículo 17, apartado siete

De supresión.

Se suprime el apartado siete del artículo 17.

## MOTIVACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores. De acuerdo con el Proyecto de Ley, a partir del 1 de enero de 2011 se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones para la

celebración de contratos de puesta a disposición por ETTs con las excepciones fijadas. Se permite, así, la utilización de las ETT por las Administraciones Públicas.

---

### ENMIENDA NÚM. 135

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
 de Esquerra Republicana-  
 Izquierda Unida-Iniciativa  
 per Catalunya Verds**

Al artículo 18, apartado dos

De modificación.

El apartado dos del artículo 18 queda redactado como sigue:

«Dos. El apartado 1 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:

“1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.”»

### MOTIVACIÓN

Mantener la consideración de infracción muy grave en el supuesto de continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización.

---

### ENMIENDA NÚM. 136

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
 de Esquerra Republicana-  
 Izquierda Unida-Iniciativa  
 per Catalunya Verds**

A la disposición adicional tercera

De modificación.

La disposición adicional tercera queda redactada como sigue:

«Disposición adicional tercera. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de Trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2.i) del Estatuto de los trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 del este Real Decreto-ley serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.»

### MOTIVACIÓN

El Proyecto de Ley excluye de forma arbitraria e injustificada del derecho a las prestaciones de desempleo a los alumnos de las escuelas taller, casas de oficios y talleres de ocupación. También los excluye de las bonificaciones que se regulan para los contratos de formación. Se propone corregir esas exclusiones.

---

### ENMIENDA NÚM. 137

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
 de Esquerra Republicana-  
 Izquierda Unida-Iniciativa  
 per Catalunya Verds**

A la disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una disposición adicional nueva con el siguiente redactado:

«Disposición adicional (nueva). Lucha contra el fraude en la contratación temporal y la subcontratación.

En el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno desarrollará reglamentariamente todas las medidas necesarias para evitar que se cubran puestos de trabajo fijos mediante contratos temporales y/o de obra o servicio, a la vez

que se regulará legalmente la nulidad de las extinciones de los contratos temporales y/o de obra o servicio fraudulentos.»

#### MOTIVACIÓN

Buena parte de la contratación temporal en España es fraudulenta y responde únicamente a la voluntad de los empresarios de unas indemnizaciones por extinción menores. Se insta al Gobierno a realizar las medidas legales que acaben con la contratación temporal fraudulenta para fortalecer el objetivo de fomento de la contratación indefinida de varias de las medidas del Proyecto de Ley.

#### ENMIENDA NÚM. 138

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una disposición adicional nueva con el siguiente redactado:

«Disposición adicional (nueva). Facilitación del acceso a la información empresarial y su análisis por parte de los representantes de los trabajadores.

En el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno desarrollará reglamentariamente todas las medidas necesarias para asegurar el acceso a la información empresarial y garantizar la capacidad para su correcto análisis por parte de los representantes de los trabajadores. Para ello, el Gobierno creará un plan con recursos suficientes que permitirá a los sindicatos disponer de departamentos técnicos y jurídicos que analicen los informes presentados por las empresas alegando causas técnicas, económicas, organizativas o de producción para la extinción de contratos, individual o colectiva, y para el cambio de las condiciones sustanciales de trabajo.»

#### MOTIVACIÓN

En caso de que prosperen las razones económicas, técnicas y organizativas que justifiquen el despido objetivo o el cambio sustancial de condiciones de trabajo, se deberá reforzar la capacidad de los representantes de

los trabajadores para analizar las situaciones expuestas por las empresas. El elevado nivel de formación técnica y jurídica que requiere evaluar la información de dichas características hace necesario que se incrementen los recursos mediante un financiamiento específico para que los sindicatos puedan llevar a cabo esta función.

#### ENMIENDA NÚM. 139

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional (nueva). Alta en la Seguridad Social para contratos de trabajo realizados con extranjeros sin permiso de trabajo.

En virtud de lo dispuesto por el artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, los contratos de trabajo realizados con extranjeros sin permiso de trabajo conllevarán el alta automática en la Seguridad Social con obligación para la empresa contratante de cotizar por todas las contingencias, excluida la de desempleo, desde la fecha en la que se pueda constatar la existencia de la relación laboral.

La cotización empresarial incluirá, hasta la fecha del alta efectiva, tanto la cuota empresarial como la cuota del trabajador, sin posibilidad de repercutir esta última. La misma obligación incumbirá a efectos fiscales siendo por cuenta de la empresa las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que debieran haberse efectuado desde el inicio de la relación laboral hasta la del alta efectiva en la Seguridad Social.

Estos efectos se producirán de oficio a instancias de los empresarios o mediante la actuación de las inspecciones de Trabajo o de Hacienda. El trabajador extranjero podrá reclamar ante estos organismos desde el mismo momento del inicio de la relación laboral.

A efectos de adecuación de la normativa de Seguridad Social a esta regulación, el Gobierno deberá aprobar en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley las normas reglamentarias oportunas.»

**MOTIVACIÓN:**

En aras a la coherente aplicación del reconocimiento de la validez del contrato de trabajo establecida por el artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, resulta necesario el reconocimiento de todos los derechos vinculados a la relación laboral, entre los que tiene una especial relevancia el derecho a la protección social. Con ello se pretende evitar la absurda situación actual, consistente en que las empresas han de abonar el equivalente a las cotizaciones sociales del trabajador extranjero sin permiso de trabajo sólo en concepto de sanción, sin que tal pago tenga utilidad alguna para el trabajador que ha estado prestando sus servicios con las mismas obligaciones y con menos derechos que el resto de trabajadores.

**ENMIENDA NÚM. 140****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional (nueva). Límites a los derechos económicos o sociales reconocidos a Administradores, miembros de los Consejos de Administración o representantes legales con facultades análogas.

En el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno presentará a las Cortes Generales un Proyecto de Ley que recoja las reformas legales necesarias a fin de imponer a las empresas que pretendan acogerse a la vía de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, prevista en los artículos 51 y 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la reducción efectiva de los derechos económicos o sociales reconocidos a los Administradores, miembros de los Consejos de Administración o representantes legales con facultades análogas, en la cuantía necesaria y antelación suficiente para evitar la situación económica negativa que constituye el fundamento de dicho supuesto. En su defecto, la reducción deberá ser proporcional

a la soportada por los trabajadores afectados en la indemnización que les corresponda por la extinción de sus contratos.

Asimismo, se incluirán en la iniciativa legislativa los mecanismos necesarios para que los trabajadores afectados por la aplicación de las medidas empresariales tengan derecho a una compensación económica en función de los beneficios que pueda obtener la empresa en los dos ejercicios siguientes a la efectividad de dichas medidas.»

**MOTIVACIÓN**

La legislación actual facilita que la carga de las situaciones negativas de las empresas recaiga exclusivamente sobre los trabajadores, sin que las personas responsables de la gestión empresarial sufran ningún tipo de recorte o asuman ningún tipo de sacrificio.

Por ello resulta necesario que las difíciles situaciones por las que pueda pasar la viabilidad empresarial sean superadas no sólo por el sacrificio que se pueda imponer a los trabajadores y trabajadoras, sino también por la reducción de los costes económicos, en ocasiones muy elevados y desproporcionados, derivados de las remuneraciones y coberturas sociales que tienen reconocidos los y las miembros de los órganos de administración empresariales.

En el mismo sentido, resulta abiertamente injusto que los sacrificios de los y las trabajadores puedan llegar a ser un instrumento para el incremento de los beneficios empresariales, sin que dichos beneficios reviertan al menos en parte para compensar las pérdidas sufridas.

La introducción de esta última medida supone, además, un paso modesto para la valorización y reconocimiento de la actividad laboral productiva, en unos momentos en los que está privilegiada la remuneración o beneficio derivado de actividades inversoras no productivas.

**ENMIENDA NÚM. 141****FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición adicional (nueva)

De adición.

Se añade una disposición adicional nueva con la siguiente redacción:

«Disposición adicional (nueva). Sociedades Cooperativas.

1. Todo lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con las bonificaciones o reducciones en cotizaciones a la Seguridad Social, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a éstas, siempre que hayan optado por su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término “empresas”.

3. A efectos de valorar el incremento del empleo, previsto en el artículo 10, apartado 4, de la presente ley, en las empresas sociedades cooperativas de trabajo serán tenidos en consideración los socios trabajadores y los trabajadores contratados.

4. No será de aplicación a las sociedades cooperativas de trabajo la exclusión de las bonificaciones a la seguridad social por razón de parentesco contemplada por el artículo 6.1.b) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

#### MOTIVACIÓN

Dejar suficientemente clarificado que el contenido del actual Proyecto de Ley, en relación con las bonificaciones en las cotizaciones sociales, resulte de aplicación a la figura jurídica de la sociedad cooperativa.

Asimismo, se incluye la referencia expresa a la no aplicación a las cooperativas de trabajo de los límites contemplados actualmente mediante los que se impide que las empresas se acojan a las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social cuando las personas contratadas mantengan relaciones de parentesco con quienes pertenecen a los órganos de administración. Esta limitación carece de sentido en las sociedades cooperativas de trabajo, en las que quienes componen sus consejos rectores son también socios/as trabajadores/as que generalmente no perciben retribuciones por pertenecer a dichos órganos, sino en función de su actividad profesional. A ello se añade el carácter democrático y transparente del funcionamiento de las empresas cooperativas, lo que impide considerar que su órgano rector pueda actuar fraudulentamente en beneficio propio o de sus parientes. Asimismo, en muchas ocasiones las pequeñas cooperativas de trabajo se configuran como empresas con alto grado de parentesco, por lo que la limitación antes mencionada estaría perjudicando a estas pequeñas empresas sin justificación real alguna.

#### ENMIENDA NÚM. 142

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria tercera

De supresión.

Se suprime la disposición transitoria tercera.

#### MOTIVACIÓN

Esta disposición establece que el FOGASA, en lugar de la empresa, pagará ocho días de la indemnización que le corresponda al trabajador con contrato indefinido, ya sea ordinario o de fomento, por despido objetivo o colectivo.

Esto supone una devaluación del coste del despido para las empresas con posibles repercusiones para la estabilidad del empleo de los trabajadores, porque la financiación por el FOGASA de parte de la indemnización, aunque el despido sea declarado o reconocido por el empresario como improcedente, conllevará una pérdida del papel disuasorio que deben jugar las indemnizaciones en las extinciones de los contratos.

De igual forma puede suponer para los trabajadores un retraso en el cobro de parte de su indemnización por despido por el incremento de las prestaciones a pagar por el FOGASA, sin que se contemple un incremento de las cotizaciones empresariales y considerando la menor recaudación actual por la crisis.

#### ENMIENDA NÚM. 143

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición transitoria tercera, apartado 1

De modificación.

El apartado 1 de la disposición transitoria tercera queda redactado como sigue:

«1. En los contratos de carácter indefinido ordinarios celebrados con posterioridad a la entrada en vigor

de este Real Decreto-ley, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y no se declare o reconozca su improcedencia, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.»

#### MOTIVACIÓN

Alternativamente a la supresión de la disposición que se propone en otra enmienda, es preciso considerar que, al menos, se limite la financiación del FOGASA a despidos con causa de contratos de carácter indefinido ordinarios.

---

#### ENMIENDA NÚM. 144

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

A la disposición final segunda

De supresión.

Se suprime la disposición final segunda.

#### MOTIVACIÓN

Esta disposición faculta al Gobierno para que en el plazo de un año regule la creación de un fondo de capitalización por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de trabajo. Se hace con una inconcreción absoluta sobre el papel que el fondo tendrá en el régimen de las indemnizaciones, movilidad funcional y formación, y su constitución se prevé sin incremento de cotización a los empresarios, sin aclarar correctamente su financiación o si repercutirá de alguna forma en los trabajadores o en los ciudadanos en general, que es posible acaben por financiar la reducción del coste empresarial de las indemnizaciones por despido.

#### ENMIENDA NÚM. 145

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

A la disposición final segunda

De modificación.

El primer párrafo de la disposición final segunda queda redactado como sigue:

«Disposición final segunda. Fondo de capitalización.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, previa negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar y financiado exclusivamente con cotizaciones empresariales.»

#### MOTIVACIÓN

Alternativamente a la supresión de esta disposición que se propone en otra enmienda, en todo caso debe asegurarse la negociación, frente a la mera consulta, con los agentes sociales y establecer que el Fondo se financiará exclusivamente con cotizaciones empresariales, para evitar repercusiones negativas en los trabajadores o en los ciudadanos. Sería francamente «paradójico» que éstos acaben por financiar la reducción del coste empresarial de las indemnizaciones por despido.

---

#### ENMIENDA NÚM. 146

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**de Esquerra Republicana-**  
**Izquierda Unida-Iniciativa**  
**per Catalunya Verds**

A la disposición final segunda

De modificación.

El segundo párrafo de la disposición final segunda queda redactado como sigue:

«La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido o de movilidad geográfica, para la constitución de cooperativas de trabajo o su incorporación a las mismas, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido en los contratos de carácter indefinido ordinarios, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y no se declare o reconozca su improcedencia, se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.»

#### MOTIVACIÓN

Alternativamente a la supresión de esta disposición propuesta en otra enmienda, se establecen dos matizaciones.

Por un lado, considerando que una de las vías de constitución de cooperativas de trabajo, más utilizada, ha sido la de las personas que han perdido su puesto de trabajo y mediante la capitalización del desempleo han creado una cooperativa de trabajo, el Fondo de capitalización que prevé la ley debería de recoger esta posibilidad, ya que de entre los supuestos enumerados, es precisamente la constitución de una cooperativa la que habilita para crear un nuevo puesto de trabajo. El mismo argumento es válido para la incorporación como socios/as trabajadores/as en cooperativas ya constituidas, pues éstos son uno de los mejores empleos que se puede dar a este fondo en aras a la recolocación laboral.

Por otro lado, es razonable limitar la financiación a despidos con causa de contratos de carácter indefinido ordinarios.

#### ENMIENDA NÚM. 147

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Se añade una nueva disposición final con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Se añade un nuevo apartado en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, del tenor siguiente:

“Artículo 11. Extinción del contrato por voluntad del empresario.

[...]

Cuatro. Cuando la extinción de la relación laboral responda a las causas económicas contempladas por los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, las indemnizaciones pactadas en el contrato se reducirán en un 50 por ciento, con el límite mínimo de siete días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.”»

#### MOTIVACIÓN

La disminución de los derechos indemnizatorios de los trabajadores en los supuestos de extinción de la relación laboral por causas económicas debe trasladarse a las relaciones laborales de alta dirección tanto por un criterio de coherencia como por un criterio de justicia social y de equidad.

El reparto de las cargas que han de soportar los trabajadores, en los supuestos de empresas con dificultades para su viabilidad, exige la aplicación de dichas cargas al personal de alta dirección que pueda haber negociado altas indemnizaciones mediante las llamadas cláusulas de blindaje. De no contemplarse al personal de alta dirección la extensión de los sacrificios que se imponen a los trabajadores sometidos a relaciones laborales comunes, se puede llegar al absurdo de que el número de reducción de puestos de trabajo de éstos deba incrementarse por la única razón de que una extinción justificada del personal de alta dirección tenga un coste desproporcionado por la negociación individual desarrollada en situaciones de normalidad empresarial.

#### ENMIENDA NÚM. 148

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario  
de Esquerra Republicana-  
Izquierda Unida-Iniciativa  
per Catalunya Verds**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Se añade una nueva disposición final con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificación 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.

El apartado 3 del artículo 210 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, queda redactado en los siguientes términos:

“3. El derecho a la prestación no consumido por el titular se acumulará con el derecho generado por un nuevo periodo de ocupación y cotización, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, hasta el máximo de 720 días.”»

### MOTIVACIÓN

Actualmente, un trabajador que estuvo en desempleo sin agotar todo el derecho a la prestación contributiva y vuelve a la situación de desempleo después de haber trabajado más de doce meses, puede optar por reabrir el derecho inicial por el periodo que le restaba y las bases, porcentajes y topes que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Si el trabajador opta por reabrir el derecho, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que no ha optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

Esta situación es injusta y ha de ser corregida en los momentos actuales, donde la mejora de la protección por desempleo debe ser una prioridad. Se propone el mantenimiento de las prestaciones reconocidas por desempleo no consumidas con la acumulación de las nuevas prestaciones generadas por un nuevo periodo de cotización hasta el máximo actual de 24 meses.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de don Carlos Salvador Armendáriz, Diputado de Unión del Pueblo Navarro (UPN), y al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Carlos Salvador Armendáriz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

### ENMIENDA NÚM. 149

#### FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2.1 del Proyecto de Ley. Este da nueva redacción al apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De adición.

Texto que se propone:

La adición afecta al párrafo 2.º del artículo 51.1 E.T. citado previamente, cuyo nuevo tenor literal será:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva y que la reducción de plantilla reducirá los resultados negativos haciendo viable la empresa.»

### JUSTIFICACIÓN

Introduce mayor rigor en la decisión extintiva al vincular una posible reducción de plantilla a la mejora de resultados que permitan la viabilidad de la empresa, evitando la destrucción de empleo fácil.

### ENMIENDA NÚM. 150

#### FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2 del Proyecto de Ley. Se crea un nuevo apartado uno bis

De adición.

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo artículo con objeto de modificar el apartado 3 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Concretamente, la adición afecta al párrafo 2.º del artículo 51.3 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente, salvo en los expedientes acordados entre empresa y trabajadores en que el informe tendrá carácter facultativo. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.»

#### JUSTIFICACIÓN

Pretende eliminar la actual rigidez del sistema, poniendo en valor y priorizando el acuerdo entre empresarios y trabajadores.

#### ENMIENDA NÚM. 151

##### FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2 del Proyecto de Ley. Se crea un nuevo apartado uno ter

De adición.

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo artículo con objeto de modificar el apartado 4 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Concretamente, la adición afecta al párrafo 5.º (último) del artículo 51.4 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. En el acta de finalización del periodo de consultas se recogerán las medidas de acompañamiento social propuestas, negociadas y, en su caso, pactadas durante la tramitación del expediente.»

#### JUSTIFICACIÓN

Pretende poner en valor la necesidad de negociar y, en su caso, acordar medidas de acompañamiento social en este tipo de procedimientos.

#### ENMIENDA NÚM. 152

##### FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2 del Proyecto de Ley. Se añade un nuevo apartado dos bis

De adición.

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo artículo con objeto de crear un nuevo apartado (16) en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Concretamente, la adición daría lugar a un nuevo apartado 16 del artículo 51 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. [...]

16. Durante los 30 meses siguientes a la extinción de su contrato de trabajo fundado en el procedimiento previsto en el presente artículo, el trabajador —si así lo solicitase— tendrá un derecho preferente de reingreso en la empresa en el caso de existir vacantes.

Dicho derecho sólo operará ante vacantes de misma categoría o grupo profesional.

El empresario vendrá obligado con carácter previo a cualquier contratación que supere un mes de duración —o lo sea por obra o servicio determinado— a poner en conocimiento la vacante a los trabajadores con dicho derecho preferente y a la representación social en la empresa. El orden de llamada será decisión del empresario. La comunicación deberá efectuarse en todo caso con 15 días naturales de antelación al inicio de la prestación.

En el caso de contrataciones de duración inferior a un mes, si se fuese a proceder a la prórroga de la misma, igualmente se informará a los trabajadores con derecho preferente con el mismo plazo.

Para poder acogerse a dicho derecho preferente el trabajador lo manifestará por escrito ante el empresario

en el plazo de 20 días naturales a la recepción de la comunicación de extinción de su contrato.

El derecho preferente de reingreso se mantendrá en el caso de sucesión legal de empresa o empresario.

La contravención de estas obligaciones será considerada Infracción Muy Grave en materia de empleo conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.»

#### JUSTIFICACIÓN

Introduce y regula, como instrumento de protección de los empleados, el derecho preferente de reingreso para aquellos trabajadores que hubieran visto extinguido su contrato en momentos de dificultad empresarial y que podrán ejercitar para aquellos supuestos en los que la empresa recupere su capacidad de contratar o cubrir vacantes.

#### ENMIENDA NÚM. 153

**FIRMANTE:**  
**Carlos Salvador Armendáriz**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2 del Proyecto de Ley. Se crea un nuevo apartado tres bis

De adición.

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo artículo con objeto de crear un nuevo apartado (2) en el artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Consecuentemente con ello, el texto del vigente artículo 52 E.T. citado se configura como apartado 1 y la adición dará lugar al nuevo apartado 2, cuyo tenor literal será el siguiente:

«Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

1. (Contiene el texto del vigente artículo 52.)
2. Para los supuestos contemplados en el punto c) del apartado anterior, la decisión corresponderá a la autoridad laboral según lo dispuesto en artículo 51. El plazo de consultas se reducirá a quince días, y en las consultas podrán intervenir los representantes de los trabajadores a voluntad del afectado».

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Introduce mayor agilidad en este tipo de procedimientos

#### ENMIENDA NÚM. 154

**FIRMANTE:**  
**Carlos Salvador Armendáriz**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2 del Proyecto de Ley. Se crea un nuevo apartado tres ter

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar la redacción del apartado 1 del artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en sus letras b) y c), para que exista coherencia con el artículo 52 cuya modificación se ha propuesto en la enmienda núm. 5.

El nuevo tenor literal del artículo 53.1 E.T. ya citado será el siguiente:

«Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. [...]:

a) [...]

b) [...]

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.1.c) de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.1.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.»

## JUSTIFICACIÓN

Adaptación de la literalidad del artículo 53 E.T. a la posible modificación del artículo 52 E.T. derivada de la anterior enmienda (núm. 5).

\_\_\_\_\_

## ENMIENDA NÚM. 155

## FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 3 del Proyecto de Ley. Éste modifica la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

De supresión.

Texto a eliminar:

La supresión a la letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera citada:

«... en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.

Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.»

Texto que se propone:

La nueva redacción de la disposición adicional primera será la siguiente:

«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. [...]
2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

- a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- b) [...]»

## JUSTIFICACIÓN

Generalización del contrato de fomento. Se pretende eliminar las limitaciones que establece el Real Decreto-ley para la aplicación extensiva de este tipo de contratos, con el objetivo de ir progresivamente eliminando la dualidad del actual sistema de contratación español tal y como aconsejan todos los expertos y parece razonable acometer en una reforma ambiciosa del actual modelo de relaciones laborales.

\_\_\_\_\_

## ENMIENDA NÚM. 156

## FIRMANTE:

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4 del Proyecto de Ley. Éste modifica el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el párrafo 6.º del citado artículo 40.2 E.T., el cual queda redactado en los siguientes términos:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán elegir a un máximo de tres representantes de entre ellos, pudiendo ser asesorados en la negociación por los sindicatos que decidan de entre los más representativos o representativos del sector.»

## JUSTIFICACIÓN

Introduce agilidad y flexibilidad en estos procedimientos cuando se ven afectadas empresas con plantillas muy reducidas.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 157**

**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4 del Proyecto de Ley. Éste modifica el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De supresión.

Texto a eliminar:

La supresión afecta a la totalidad del párrafo 8.º del artículo 40.2 E.T. citado anteriormente, cuyo texto actualmente vigente es el siguiente:

«No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a 6 meses.»

**JUSTIFICACIÓN**

En coherencia con enmiendas anteriores, se propone para obtener mayor agilidad en estos procedimientos.

**ENMIENDA NÚM. 158**

**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 5 del Proyecto de Ley. Éste modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el apartado 1 del artículo 41 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan acreditadas razones económicas,...»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 159**

**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 5 del Proyecto de Ley. Éste modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el apartado 3 del artículo 41 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

1. [...]»

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 quince días a la fecha de su efectividad

[...]»

**JUSTIFICACIÓN**

Introduce mayor agilidad en estos procedimientos.

**ENMIENDA NÚM. 160****FIRMANTE:****Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 5 del Proyecto de Ley. Éste modifica el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el párrafo 3.º del apartado 4 del artículo 41 E.T. citado, cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. [...]
4. [...]

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán elegir a un máximo de tres representantes de entre ellos, pudiendo ser asesorados en la negociación por los sindicatos que decidan de entre los más representativos o representativos del sector.»

**JUSTIFICACIÓN**

Introduce flexibilidad y agilidad en estos procedimientos cuando se ven afectadas empresas con plantillas muy reducidas.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 161****FIRMANTE:****Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 6.1 del Proyecto de Ley. Éste modifica el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De adición.

Texto que se propone:

La adición afecta al párrafo 2.º del citado artículo 82.3 E.T., cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial y de jornada previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se pretende completar el margen de disponibilidad de empresarios y representantes de los trabajadores, en las especiales circunstancias que describe el artículo de referencia, añadiendo la posibilidad de que también la jornada sea objeto del acuerdo de inaplicación de los convenios colectivos que recoge el mismo.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 162****FIRMANTE:****Carlos Salvador Armendáriz  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 6.1 del Proyecto de Ley. Éste modifica el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De modificación.

Texto que se propone:

Se propone modificar el párrafo 5.º del citado artículo 82.3 E.T., cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán elegir a un máximo de tres representantes de entre ellos, pudiendo ser asesorados en la negociación por los sindicatos que decidan de entre los más representativos o representativos del sector.»

## JUSTIFICACIÓN

Introduce agilidad y flexibilidad en estos procedimientos cuando se ven afectadas empresas con plantas muy reducidas.

---

**ENMIENDA NÚM. 163**
**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6.2 del Proyecto de Ley. Éste modifica la letra c) del artículo 85.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo

De adición.

Texto que se propone:

La adición afecta a la letra c) del citado artículo 85.3, cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial y de jornada a que se refiere el artículo 82.3.»

## JUSTIFICACIÓN

En coherencia con enmiendas anteriores sobre ampliación del contenido de los acuerdos de inaplicación, se pretende extender dichos acuerdos a la jornada laboral.

---

**ENMIENDA NÚM. 164**
**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 8.2 del Proyecto de Ley. Éste da nueva redacción al apartado 3 del artículo 203 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

De adición.

Texto que se propone:

La adición afecta al párrafo 2.º del citado artículo 203.3, cuyo nuevo tenor literal será el siguiente:

«A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. El cobro de la prestación por desempleo será proporcional a la reducción de jornada diaria autorizada.»

## JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

---

**ENMIENDA NÚM. 165**
**FIRMANTE:**

**Carlos Salvador Armendáriz**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Se propone introducir un nuevo artículo al Proyecto de Ley. Se crea así el nuevo artículo 19 que contiene modificaciones a diferentes artículos del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos

De adición

Texto que se propone:

Introducir un nuevo artículo 19 al presente proyecto de ley cuyo tenor literal es el siguiente:

«Artículo 19. Mejoras del procedimiento de regulación de empleo.

El Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos queda modificado en los términos que se concretan en los apartados siguientes.

Uno. Se modifica el artículo 3, cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

### Artículo 3. Interesados.

A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada, la empresa así como sus respectivos representantes legales.

Dos. Se modifica el artículo 4, cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

### Artículo 4. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo, la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales. En caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro o centros de trabajo, éstos podrán intervenir en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a diez, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones.

Tres. Se modifica el artículo 6.1.a), cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

### Artículo 6. Iniciación.

1. La solicitud de iniciación se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

a) Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial de los tres últimos años y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadores del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.

Cuatro. Se modifica el artículo 6.1.c), cuyo nuevo tenor literal es el siguiente:

### Artículo 6. Iniciación.

1. [...]

c) En empresas de cincuenta o más trabajadores, en expedientes de rescisión de contratos:

— Plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colecti-

vo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.

— Plan de Viabilidad para expedientes de rescisión de contratos que no afecten a la totalidad de la plantilla.»

## JUSTIFICACIÓN

Todas estas modificaciones al RD 43/1996 pretenden determinadas exigencias jurídicas que pueden dificultar una óptima tramitación del procedimiento, sin merma para el principio de seguridad jurídica. A continuación, se expresa la justificación concreta de las distintas modificaciones:

— Al artículo 3, tal y como se encuentra redactado en la actualidad elimina la condición de interesados de los trabajadores en el procedimiento de regulación de empleo lo que crea una discordancia con el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, condición que, por otra parte, ha sido reconocida por la Jurisprudencia a efectos de recurrir la resolución administrativa.

— Al artículo 4, se pretende delimitar que quienes ostentan la legitimación para intervenir en los procedimientos que son la empresa y los representantes de los trabajadores. A la vez se posibilita, en caso de no existir representantes, la intervención de los trabajadores, otorgándoles la condición de legitimados.

— Al artículo 6.1.a) eliminaría la exigencia de que la documentación económica esté «debidamente auditada» puesto que para las empresas que no tienen obligación de auditar sus cuentas, supone una obligación económica previa a la presentación del expediente que redundaría en perjuicio de los trabajadores al disminuir la masa patrimonial de que disponga la empresa para el pago de indemnizaciones, complementos, etc.

— Al artículo 6.1.c), exige como requisitos formales a la hora de presentar expedientes de rescisión de contratos en empresas grandes (50 o más trabajadores) tanto el Plan de Acompañamiento Social como el Plan de viabilidad, éste último sólo para supuestos en que se solicite la rescisión de parte de la plantilla, con el objeto de no ralentizar y complicar excesivamente el procedimiento a empresas pequeñas o en supuestos en que se solicite suspensión de contratos. (En relación con enmienda núm. 4.)

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración.

El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa de doña Uxue Barkos Berruezo, diputada de Nafarroa Bai, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Uxue Barkos Berruezo**, Diputada.—**José Luis Perestelo Rodríguez**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

#### ENMIENDA NÚM. 166

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado tercero, del artículo 1 (modificación del apartado 9 del artículo 15 del ET), sustituir por:

9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. La Administración de la Seguridad Social a estos efectos, modificará automáticamente su base de datos, reflejando la transformación del contrato a indefinido.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 167

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado uno, párrafo cuarto del artículo 2 (modificación del artículo 51.1 del ET): sustituir por:

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa objetivamente justificable.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 168

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado uno, párrafo cuarto del artículo 2 (modificación del artículo 51.1 del ET), sustituir por:

A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 169

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado uno, párrafo quinto del artículo 2 (modificación del artículo 51.1 del ET), sustituir por:

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

conurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se acredita fehacientemente la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 170**

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado segundo, párrafo tercero del artículo 2 (modificación del artículo 51.6 del ET), sustituir por:

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la justificación objetiva de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 171**

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado cuarto, párrafo segundo del artículo 2 (modificación del artículo 53.1 c) del ET), sustituir por:

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 172**

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De supresión.

Supresión del artículo 3.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 173**

**FIRMANTE:**  
**Uxue Barkos Berruezo**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Párrafo primero artículo 4 (modificación del artículo 40.2 del ET), sustituir por:

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 de quince días, prorrogables por acuerdo de las partes, 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:

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

**ENMIENDA NÚM. 174**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Mejora técnica.

De sustitución.

Artículo 7 (sustitución del apartado segundo del artículo 47 del ET), sustituir por:

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 40 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

JUSTIFICACIÓN

**ENMIENDA NÚM. 176**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

El apartado cuarto del artículo 10 pasa a ser el apartado quinto del artículo 10 y siguientes.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 175**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Nuevo apartado cuarto al artículo 10

De adición.

4. Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

**ENMIENDA NÚM. 177**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Nueva disposición adicional cuarta

De adición.

Disposición adicional cuarta. Equiparación legal de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad a efectos de su inclusión laboral

Las personas con capacidad intelectual límite, siempre que tengan reconocida oficialmente esta situación por el organismo con competencias en la materia, gozarán de las medidas de acción positiva y del derecho a la obtención de todo tipo de beneficios, ayudas, bonificaciones o exenciones establecidos con carácter general para las personas con discapacidad en lo referido al acceso, mantenimiento y progresión en el empleo,

público y privado, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 178**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición transitoria tercera

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 179**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Apartado primero letra a) de la disposición derogatoria única, sustituir por:

a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3, el apartado b) del artículo 6 y el párrafo tercero del artículo 7.1.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 180**

**FIRMANTE:**

**Uxue Barkos Berruezo  
(Grupo Parlamentario Mixto)**

De sustitución.

Párrafo segundo de la disposición final segunda: sustituir por:

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación para la constitución de cooperativas de trabajo o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo dispuesto en el artículo 109 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Josu Iñaki Erkoreka Gervasio**, Portavoz del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

**ENMIENDA NÚM. 181**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Vasco  
(EAJ-PNV)**

Al párrafo primero de la letra a), del punto uno, del artículo uno

De adición.

Se propone la adición de una frase al párrafo primero de la letra a) del apartado 1 in fine del artículo 15 del

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor literal:

«Trascurridos estos plazos, los trabajadores que hayan realizado idéntica actividad y en el mismo puesto de trabajo, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.»

#### JUSTIFICACIÓN

El encadenamiento de trabajadores en el mismo puesto de trabajo como patología laboral se debe circunscribir al puesto de trabajo en cuestión.

---

#### ENMIENDA NÚM. 182

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al párrafo segundo de la letra a), del punto uno, del artículo uno

De supresión.

Se propone la supresión del párrafo siguiente:

«Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

#### JUSTIFICACIÓN

La jurisprudencia está interpretando de manera muy restrictiva la posibilidad de que los convenios identifiquen los trabajos o tareas para cuya realización se admite la contratación temporal. Además, la previsión está siendo objeto de una utilización muy limitada y es fuente de inseguridad jurídica desde el momento en el que algunos de los convenios en los que se ha hecho uso de esta facultad, han sido declarados nulos por los Tribunales. La supresión de este párrafo, por lo demás, se situaría en la línea de ahondar en la limitación de la contratación temporal.

#### ENMIENDA NÚM. 183

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al punto dos, del artículo uno

De sustitución.

Se propone sustituir el punto 2 del artículo 1 por el Texto que se propone:

«Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, 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.

No obstante lo anterior, las empresas podrán contratar a los trabajadores para cubrir distintos puestos de trabajo, dentro de su mismo nivel profesional y sin superar el plazo máximo previsto para estos contratos, siempre y cuando dichos contratos estén identificados profesionalmente y su desempeño contribuya a la formación del trabajador contratado.

La sucesión o subrogación empresarial no será motivo para excepcionar la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores.

Excepcionalmente, las empresas que acrediten que, por circunstancias vinculadas a la competitividad, registran una utilización del empleo temporal no superior al 10%, por circunstancias de producción, podrán concertar contratos de obra o servicios determinados de duración superior a los tres años y no superior a los cinco.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»

## JUSTIFICACIÓN

No tiene sentido considerar como concatenación lo que no es tal, como se hace al incluir en el concepto la sucesión de puestos de trabajo diferentes que requieren competencias distintas aunque sea dentro de la misma empresa. El sinsentido es aún mayor cuando se incluyen grupos de empresas en las que la diferencia de las actividades a desarrollar puede —y suele— ser radical.

La excepción del punto cuarto trata de atender a los requerimientos de empresas de gran dimensión, de carácter multinacional, y vinculadas a los requerimientos de sedes sociales en el extranjero, que por razones de productividad y competencia pueden exigir la utilización de estos contratos.

## ENMIENDA NÚM. 184

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Nuevo punto nueve, al artículo uno

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto ocho al artículo 1 con el siguiente tenor literal:

«Ocho. Se añade un nuevo punto 6 al artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor literal:

Todos los contratos de carácter temporal concertados tras la vigencia de esta Ley, serán objeto de una bonificación del 50% de las cuotas empresariales previstas en el ordenamiento jurídico, si se procede a su novación transformándolos en contratos de duración indefinida y del 100% si dicha novación se produce durante el primer año de su vigencia.»

## JUSTIFICACIÓN

Promocionar la contratación indefinida.

## ENMIENDA NÚM. 185

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al párrafo tercero, del punto uno, del artículo dos

De sustitución.

Se propone sustituir la redacción dada por el Real Decreto-ley al párrafo segundo del apartado 1 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que dice:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.»

Por un nuevo párrafo con el siguiente tenor literal:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de la evolución económica de la empresa resulten o puedan resultar pérdidas actuales o previsibles en un futuro próximo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar que los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.»

## JUSTIFICACIÓN

El despido por causas objetivas de carácter económico debe ser objeto de mayor concreción por elementales razones de seguridad jurídica.

## ENMIENDA NÚM. 186

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Nuevo punto ocho, al artículo dos

De adición.

Se propone añadir un nuevo punto ocho al artículo 2 con el siguiente tenor literal:

«Ocho. Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

15. Los recursos contra las extinciones o modificaciones de las condiciones de trabajo previstas en el presente artículo, serán en todo caso, resueltos con arreglo a las previsiones contenidas en la Ley de Procedimiento Laboral regulada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, a través de las reformas congruentes con el pedimento de la enmienda.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se debe optar por una jurisdicción especializada, el orden laboral de la jurisdicción, la resolución de los despidos o modificaciones objetivas en su dimensión individual o colectiva a efectos de garantizar una eficaz protección de los derechos e intereses en concurso. Esta propuesta deberá ser incardinada en la anunciada reforma de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril.

#### ENMIENDA NÚM. 187

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al punto dos, del artículo dos

De sustitución.

El punto dos del artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, quedará redactado como sigue:

«Dos. El apartado 6 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, el empresario y la representación de los trabajadores se someterán a los procedimientos de mediación y composición previstos en el convenio colectivo sectorial de aplicación o de su ámbito que deberán intentar la consecución de un acuerdo durante un plazo de siete días en el que las partes negociarán bajo el principio de buena fe. Si el procedimiento finalizara con acuerdo, a este se le dará el trámite previsto en el

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

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo. La competencia de la autoridad competente para dictar la resolución, se circunscribe a la verificación de la concurrencia de la causa alegada, la no vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, y la no existencia de fraude de ley.»

#### JUSTIFICACIÓN

Adecuar la regulación de los expedientes, a la voluntad de los interlocutores sociales.

#### ENMIENDA NÚM. 188

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Nuevo punto nueve, al artículo dos

De adición.

Se propone añadir un nuevo punto nueve al artículo 2 con el siguiente tenor literal:

«Nueve. Se añade un nuevo párrafo final al artículo 51.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

La competencia de la autoridad que debe autorizar el expediente de regulación de empleo se circunscribe a la verificación de la concurrencia de la causa alegada, la no vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores y la inexistencia de fraude de ley. No será necesaria la autorización administrativa previa en los expedientes de regulación de empleo cuando medie un

acuerdo de las partes. Procederá, en su lugar, una comunicación a la autoridad laboral a los efectos de su debido conocimiento y previsión de los compromisos adquiridos respecto de las prestaciones de desempleo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Adequar la regulación de los EREs a la voluntad de los interlocutores sociales.

---

#### ENMIENDA NÚM. 189

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Nuevo punto diez, al artículo dos

De adición.

Se propone añadir un nuevo punto once al artículo 2 con el siguiente tenor literal:

«Diez. Se añade un nuevo punto 15 al artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

15. En todo caso, la empresa podrá optimizar los recursos humanos disponibles, haciendo uso de las fórmulas que, en su caso, puedan evitar la resolución de los contratos de trabajo. Particularmente, podrá:

- Interiorizar las tareas externalizadas.
- Organizar tareas de reparaciones y mantenimientos.
- Eliminar consensuadamente las horas extraordinarias.
- Eliminar consensuadamente determinados trabajos a turnos.
- Modificación consensuada de tareas y puestos de trabajo.
- Intentar consensuadamente hacer coincidir las vacaciones con los tiempos de inactividad.
- Elaboración de bolsas de trabajo con las horas no trabajadas para su utilización posterior.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se trata de utilizar medidas diferentes a la extinción de las relaciones laborales que en ámbitos como Euskadi están resultando particularmente eficientes.

---

#### ENMIENDA NÚM. 190

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo cuatro, letra c), párrafo quinto

De modificación.

Redacción alternativa que se propone al párrafo quinto de la letra c) del artículo 4:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una representación concreta y específica designada por ellos mismos con la finalidad de atender los diferentes requerimientos del período de consultas a celebrarse. Si esto no es posible... (resto igual).»

#### JUSTIFICACIÓN

Ponderar adecuadamente los efectos de la mayor representatividad sindical y de la representación externa en empresas que carecen de representación legal, en ocasiones por que no la desean.

---

#### ENMIENDA NÚM. 191

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo cinco

De sustitución.

Se propone sustituir el artículo 5 del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes, por el siguiente texto:

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 como sigue:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan claras 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.
- 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 empresa que adopte las medidas propuestas tenga como objetivo dar respuesta a su situación económica, técnica u organizativa a través de una diferente organización de sus recursos.

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su

contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral. 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. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. En el supuesto de que carezcan de representantes legales o sindicales acreditados, podrán dotarse los trabajadores afectados de una representación ad hoc, designada específicamente a los efectos de atender el citado período de consultas.

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

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán pactar, con carácter general y en cualquier tipo de acuerdo colectivo, el establecimiento de arbitrajes obligatorios para la resolución de los conflictos que surjan en los supuestos a lo que se refiere el presente artículo. Podrán, igualmente, adherirse a cualquier sistema de mediación o arbitraje de los previstos en los acuerdos interprofesionales.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que sur-

tirá 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.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el apartado segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas, sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación con arreglo a lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 de este artículo.

La modificación sólo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

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

8. Los litigios que resulten de la aplicación del presente artículo, serán sometidos, sin excepción, al conocimiento de la jurisdicción social.

#### JUSTIFICACIÓN

El artículo 41 es el mecanismo esencial de la flexibilidad del ordenamiento laboral. Sólo a través de la modificación de las condiciones de trabajo, llevada a

cabo en términos claros, ágiles y de máxima seguridad jurídica, va a ser posible llevar a cabo la necesaria adaptación de las empresas a las exigencias del mercado, evitando que, como ocurre en la actualidad, ese ajuste se lleve a cabo con cargo a la plantilla.

Por otro lado, se propone eliminar la injerencia en la empresa del negociador sectorial, habitualmente ajeno a la dinámica ordinaria de la organización, abriéndose la posibilidad de que, si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, pueda constituirse un comité negociador ad hoc, algo que en la actualidad se hace sin las garantías jurídicas suficientes.

#### ENMIENDA NÚM. 192

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Párrafo tercero, del número uno, del artículo cinco

De adición.

Se propone la adición del siguiente texto al párrafo tercero, del número 1, del artículo 5 que reforma el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

«No se iniciará el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en este artículo cuando resulten menos onerosas y sean aceptadas voluntariamente por los afectados las siguientes medidas:

- Interiorizar las tareas externalizadas.
- Organizar tareas de reparaciones y mantenimientos.
- Eliminar consensuadamente las horas extraordinarias.
- Eliminar consensuadamente determinados trabajos a turnos.
- Modificación consensuada de tareas y puestos de trabajo.
- Intentar consensuadamente hacer coincidir las vacaciones con los tiempos de inactividad.
- Elaboración de bolsas de trabajo con las horas no trabajadas para su utilización posterior.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se trata de buscar fórmulas que resulten menos traumáticas que en las que en ocasiones de dificultad económica deben adoptar las empresas en relación a las condiciones de sus trabajadores.

**ENMIENDA NÚM. 193**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo seis, número uno

De adición.

El apartado cuarto del punto 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado en los siguientes términos:

«En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley. Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán pactar, con carácter general y en cualquier tipo de acuerdo colectivo, el establecimiento de arbitrajes obligatorios para la resolución de los conflictos a los que se refiere este artículo, o la adhesión a un sistema previamente establecido a tal efecto en los acuerdos interprofesionales.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se trata de ofrecer cauces de solución de las diferencias para los supuestos en los que no se produce acuerdo entre las partes.

**ENMIENDA NÚM. 194**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo seis, punto cinco (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto cinco al artículo 6 con el siguiente tenor literal:

«Cinco. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente tenor literal:

Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos, en los supuestos de concurrencia entre los de ámbito de Comunidades Autónomas y Estatales se establecerá el siguiente orden de prelación. Se aplicará, en primer lugar, el de ámbito provincial, en segundo lugar, el de Comunidad Autónoma y, por último, el de ámbito estatal.»

**JUSTIFICACIÓN**

Determinación exacta del principio de concurrencia de convenios o acuerdos cuando éstos afectan simultáneamente a ámbitos territoriales, sectoriales o personales idénticos.

**ENMIENDA NÚM. 195**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo seis, punto seis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto seis al artículo 6 con el siguiente tenor literal:

«Seis. Se añade un nuevo párrafo tras la expresión “unidad de negociación” en el párrafo segundo 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, con el siguiente tenor literal:

[...] lo anterior se entenderá de forma congruente al sistema de concurrencia consistente en reconocer la prevalencia del convenio provincial al convenio de Comunidad Autónoma y la prevalencia del anterior al convenio de ámbito estatal, sin perjuicio de las reglas de complementariedad y subsidiariedad de las partes legitimadas que para la negociación del convenio acuerden.»

**JUSTIFICACIÓN**

Misma que la enmienda anterior.

**ENMIENDA NÚM. 196**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo seis, punto siete (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto siete al artículo 6 con el siguiente tenor literal:

«Siete. Se suprime la expresión: “así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados en los mismos” del punto b) del apartado 2 del artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.»

**JUSTIFICACIÓN**

La fórmula del «ius sanguinis» que se propone resulta un obstáculo insuperable para el mantenimiento del principio de concurrencia consignado por la enmienda anterior.

**ENMIENDA NÚM. 197**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo seis, punto ocho (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto ocho al artículo 6 con el siguiente tenor literal:

«Ocho. Se añade un nuevo párrafo tras la expresión «unidad de negociación» en el párrafo segundo 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, con el siguiente tenor literal:

[...] lo anterior se entenderá de forma congruente al sistema de concurrencia consistente en reconocer la prevalencia del convenio de ámbito de empresa al convenio provincial, la prevalencia del convenio provincial al convenio de comunidad autónoma y la prevalencia de este último sobre el convenio de ámbito estatal, sin perjuicio de las reglas de complementariedad y subsi-

diariedad de las partes legitimadas para que la negociación del convenio acuerden.»

**JUSTIFICACIÓN**

Misma que la enmienda anterior.

**ENMIENDA NÚM. 198**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo siete

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo segundo al artículo 7 con el siguiente tenor literal:

«En los casos en que la reducción de jornada sea superior al 50 por ciento sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, se procederá a complementar dicha reducción con el mismo porcentaje de la prestación de desempleo prevista para los trabajadores en los casos de finalización del contrato de trabajo, sin que esta prestación reduzca la que eventualmente le pueda corresponder cuando efectivamente se produzca la finalización del contrato de trabajo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se trata de compensar la reducción de ingresos de los trabajadores afectados por estas medidas cuando esta reducción de ingresos afecta al 50% de los mismos.

**ENMIENDA NÚM. 199**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo siete, punto cuatro (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto 4 al artículo 7 con el siguiente tenor literal:

«4. Durante la duración de las reducciones de jornada previstas en este artículo, se procederá a garantizar a los trabajadores afectados por estas medidas actividades formativas específicas y vinculadas a su actividad profesional ordinaria que contribuyan al reingreso de estos trabajadores en la empresa en condiciones contractuales ordinarias.»

#### JUSTIFICACIÓN

La formación profesional constituye un recurso fundamentalmente para la adaptación de los trabajadores a los requerimientos de un mercado de trabajo cada vez más sofisticado.

---

#### ENMIENDA NÚM. 200

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al artículo doce, punto seis (nuevo)

De adición.

Se propone la adición de un nuevo punto seis con el siguiente tenor literal:

«Seis. La Inspección de Trabajo velará de forma muy especial por el cumplimiento de la finalidad y naturaleza de los contratos formativos anteriormente citados. En el caso de que la desnaturalización de estos contratos conlleve la realización de trabajos ordinarios de la empresa, se entenderán novados los mismos por contrato de duración indefinida.»

#### JUSTIFICACIÓN

La naturaleza de estos contratos exige estimular la represión del fraude en relación a su naturaleza y objetivos.

---

#### ENMIENDA NÚM. 201

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al punto siete del artículo diecisiete

De adición.

Se propone la adición del siguiente texto a la parte final de la disposición adicional cuarta en el punto 7 del artículo 17 del proyecto de ley.

Texto que se propone:

«Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar contratos de puesta a disposición con las Administraciones Públicas.»

#### JUSTIFICACIÓN

El acceso a la función pública previsto en su normativa reguladora no prevé este especial proceso de laboralización.

---

#### ENMIENDA NÚM. 202

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Del punto primero de la disposición adicional primera

De sustitución.

Se propone sustituir el punto 1 de la disposición adicional primera por el siguiente párrafo:

«Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1, letra A, del Estatuto de los Trabajadores se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito de empresa, territorial, autonómico o estatal con este orden de prelación.»

#### JUSTIFICACIÓN

Adaptación de la negociación colectiva a los requerimientos más ajustados de la realidad laboral que debe acotar.

---

#### ENMIENDA NÚM. 203

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición del siguiente texto a la disposición final segunda con el siguiente tenor literal:

«El fondo previsto en esta disposición deberá financiarse con detracción de las cuotas empresariales que posibiliten su configuración.

Las cuotas empresariales no incrementarán la cuantía de las ya previstas como obligatorias por el ordenamiento jurídico. Deberán gravitar sobre eventuales sobrantes de ingresos en las cotizaciones empresariales o en una nueva redistribución de las cotizaciones que no afecten a los equilibrios financieros del sistema.»

#### JUSTIFICACIÓN

La indefinición de esta disposición requiere concreciones más allá de lo que prevea la futura Ley.

---

#### ENMIENDA NÚM. 204

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

Al apartado d), número dos, de la disposición adicional tercera

De supresión.

Se propone la supresión en el párrafo primero de la letra d) del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de la siguiente expresión: «... siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos períodos de tiempo.»

#### JUSTIFICACIÓN

El absentismo constituye una de las graves patologías de nuestro mercado de trabajo, que afecta tanto a las empresas como a los propios trabajadores. No debe ser tolerado mediante fórmula alguna que atempere los porcentajes de falta de asistencia al trabajo. Los considerables niveles de absentismo que se contemplan en la norma se tienen que hacer depender exclusivamente del propio absentista y no de la plantilla de la que forma parte.

#### ENMIENDA NÚM. 205

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

A la disposición adicional cuarta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional cuarta con el siguiente tenor literal:

«El Gobierno procederá en el plazo de seis meses a presentar un Proyecto de Ley regulando en su conjunto el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

La actual estructura de la negociación colectiva resulta manifiestamente anacrónica e inadecuada para afrontar los retos de la competitividad coetáneos.

---

#### ENMIENDA NÚM. 206

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Vasco**  
**(EAJ-PNV)**

A la disposición adicional quinta (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición adicional quinta con el siguiente tenor literal:

«En relación a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas articulados en el Capítulo III de este Proyecto de Ley, se procederá a la elaboración de planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo.»

#### JUSTIFICACIÓN

La formación profesional constituye un recurso fundamentalmente para la adaptación de los trabajadores a los requerimientos de un mercado de trabajo cada vez más sofisticado.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**María Soraya Sáenz de Santamaría Antón**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

#### ENMIENDA NÚM. 207

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 1.uno del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo primero del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años ampliable hasta doce meses más por convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo de empresa. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se propone ampliar la duración del contrato para obra o servicio determinado de tres a cuatro años.

#### ENMIENDA NÚM. 208

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 1.dos del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo primero del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«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 laboral 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.»

#### JUSTIFICACIÓN

Adaptación a la doctrina de los Tribunales.

#### ENMIENDA NÚM. 209

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 1.dos del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«Cuando se produzcan sucesiones o subrogaciones de empresas, de conformidad con las disposiciones convencionales, los contratos de obra se encadenan con cada contratista a los efectos prevenidos en el párrafo anterior.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 210

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 1.tres del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«9. En los supuestos previstos en los apartados 1 a) y 5, el trabajador podrá solicitar por escrito ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.»

#### JUSTIFICACIÓN

Trasladar la exigencia al Servicio Público de empleo.

---

#### ENMIENDA NÚM. 211

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 1.cinco, párrafo primero, del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El texto que se propone quedará redactado como sigue:

«1. El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

c) Por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objeto del contrato o alcanzarse la duración máxima prevista en la ley o el convenio colectivo. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

---

#### ENMIENDA NÚM. 212

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 2.uno Real Decreto-ley 10/2010,

De modificación.

El párrafo segundo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa o de la evolución de su nivel de actividad se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa acreditará los resultados o la evolución del nivel de actividad que sirven de base a la decisión extintiva.»

#### JUSTIFICACIÓN

Dar una nueva redacción que clarifique las causas económicas.

---

#### ENMIENDA NÚM. 213

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 2.uno, párrafo tercero, del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para ajustar el volumen de empleo de la empresa a la situación derivada de la causa acreditada.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 214****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 2 del párrafo segundo del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se propone la adición de un nuevo párrafo uno bis, que quedaría redactado en los siguientes términos:

«La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá estrictamente versar sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 215****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se propone la adición de un nuevo párrafo quinto, que queda redactado en los siguientes términos:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada por los propios trabajadores en asamblea convocada al efecto o, en su defecto, por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación deberá reali-

zarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá, asimismo, atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 216****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se propone la adición de un nuevo párrafo quinto, que queda redactado en los siguientes términos:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 217**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Mejora técnica.

Al artículo 2, párrafo segundo

De modificación.

Se propone la adición de un inciso final en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores en los términos siguientes:

«En todo caso, el acto administrativo, expreso o presunto, que resuelva el expediente de regulación de empleo pondrá fin a la vía administrativa y podrá ser impugnado judicialmente sin necesidad de reclamación previa.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 218**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 2

De modificación.

Se propone la adición de un nuevo párrafo cinco bis, que modifica el apartado 3 del artículo 3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley de medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley para incorporar a la Ley de Procedimiento Laboral las modalidades y especialidades procesales correspondientes a los supuestos del anterior número dos. Dicha Ley determinará la inmediata fecha de entrada en vigor de la atribución a la Jurisdicción del Orden Social de las materias comprendidas en el número 2 de este artículo.»

**JUSTIFICACIÓN****ENMIENDA NÚM. 219**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

La letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, queda redactada en los siguientes términos:

«a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones:

— Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

— Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

— Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

— Personas con discapacidad.

— Parados que lleven, al menos, quince días inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

— Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.

— Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se persigue facilitar la contratación por la vía de una utilización más extensa de los contratos indefinidos.

**ENMIENDA NÚM. 220****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 3, apartado quinto, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los noventa días anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente. Esta limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010.»

**JUSTIFICACIÓN**

Para sortear usos fraudulentos sin renunciar a promover más el uso de este contrato indefinido, parece oportuno un plazo más reducido de 90 días (3 meses).

**ENMIENDA NÚM. 221****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo segundo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, el inciso relativo a los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, queda redactado en los siguientes términos:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada por los propios

trabajadores en asamblea convocada al efecto o, en su defecto, por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá, asimismo, atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector.»

**JUSTIFICACIÓN**

La enmienda abre una segunda alternativa en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y es la posibilidad de que los propios trabajadores designen la comisión que los represente.

**ENMIENDA NÚM. 222****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Se propone la adición de un nuevo párrafo sexto, en los términos siguientes:

«6. Sin perjuicio de la posibilidad de resolución del contrato prevista en el párrafo primero y del derecho del trabajador a impugnar las órdenes empresariales de traslado o desplazamiento cuando entienda que no concurren las causas legalmente requeridas al efecto, los convenios colectivos sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma podrán, en atención a las peculiaridades y necesidades del sector, establecer reglas para el traslado y el desplazamiento distintas a las previstas en el presente artículo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Fortalecer la autonomía colectiva.

**ENMIENDA NÚM. 223****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

Los párrafos segundo y tercero del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

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

Se considerara de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 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 establece el párrafo segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.»

**JUSTIFICACIÓN**

Simplificar la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas.

**ENMIENDA NÚM. 224****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 5 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo cuarto del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el inciso relativo a los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, queda redactado en los siguientes términos:

«En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada por los propios trabajadores en asamblea convocada al efecto o, en su defecto, por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá, asimismo, atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector.»

## JUSTIFICACIÓN

La enmienda abre una segunda alternativa en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores y es la posibilidad de que los propios trabajadores designen la comisión que los represente.

## ENMIENDA NÚM. 225

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 5 del Real Decreto-ley 101210

De modificación.

El artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los términos siguientes:

«6. Sin perjuicio de la posibilidad de rescisión del contrato prevista en el párrafo tercero y del derecho del trabajador a impugnar las órdenes empresariales de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, cuando entienda que no concurren las causas legalmente requeridas al efecto, los convenios colectivos sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma podrán, en atención a las peculiaridades y necesidades del sector, establecer reglas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo distintas a las previstas en el presente artículo.»

## JUSTIFICACIÓN

Fortalecer la autonomía de la negociación colectiva.

## ENMIENDA NÚM. 226

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 6 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

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

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a modificar la regulación convencional aplicable en la empresa referida a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, régimen salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Dicho acuerdo deberá determinar con precisión las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, sin que en ningún caso la vigencia del mismo pueda superar el período de vigencia del convenio modificado y, eventualmente, el de su ultraactividad.

En caso de desacuerdo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifiquen el descuelgue, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter el conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano tripartito de la Comunidad Autónoma competente por razón del territorio. En tal supuesto, dicho órgano comprobará la concurrencia de la causa legal alegada y, caso de apreciarla, determinará las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

A los efectos del presente artículo, se entenderá que concurren las causas legalmente exigidas 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

Las resoluciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos tripartitos autonómicos competentes por razón del territorio que conozcan de la solicitud de descuelgue serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios colectivos.»

## JUSTIFICACIÓN

Prever un mecanismo general y único de descuelgue, simplificando de esta forma la regulación legal.

## ENMIENDA NÚM. 227

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 7 del Real Decreto-ley 10/2010,

De modificación.

El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cuando, en un período de noventa días, la suspensión afecte al menos a:

— 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

— el 10 por ciento del número de trabajadores de las empresas en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

— 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en este apartado, la empresa realice suspensiones del contrato en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas suspensiones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

- b) (Igual.)
- c) (Igual.)
- d) (Igual.)

2. Cuando la decisión empresarial de suspender el contrato por alguna de las causas previstas en el artículo 47.1 ET afecte a un número de trabajadores inferior al previsto en el mismo, el empresario debe preavisar a los trabajadores por escrito consignando la causa con quince días de antelación a la adopción de la medi-

da suspensiva. Contra la decisión empresarial podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción social, que podrá declarar la medida justificada o injustificada.

3. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme a los procedimientos previstos para la suspensión colectiva e individual en los apartados 1 y 2 del presente artículo. A estos efectos se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

4. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta ley y normas reglamentarias de desarrollo.»

## JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

## ENMIENDA NÚM. 228

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 7 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

Se propone la adición de un inciso final en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en los siguientes términos:

«Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.»

## JUSTIFICACIÓN

En el supuesto de reducción de jornada se prohíbe la realización de horas extraordinarias, ya que su realización desvirtúa la necesidad de adoptar esta medida.

**ENMIENDA NÚM. 229****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al título de la sección 4.<sup>a</sup> de la LPL

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«La sección 4.<sup>a</sup> de la LPL pasa a denominarse: “Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 230****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 138 LPL

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«1. (Igual.)

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

3. (Igual.)

4. (Igual.)

5. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

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

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo texto legal, y en el último párrafo del apartado 1 del artículo 47 del mismo texto legal.

6. (Igual.)

7. (Igual.)»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 231****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al párrafo primero y tercero del apartado 1, al apartado 2 y al apartado 3 del artículo 10 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre dieciséis y treinta años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.000 euros/anuales o su equivalente diario.

2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.200 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.400 euros/anuales o su equivalente diario.

3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros/anuales o, en su caso, por su equivalente diario.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 232

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo segundo del apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes:

— Que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional; o,

— Que lleven inscritos como desempleados al menos veinticuatro meses.»

#### JUSTIFICACIÓN

Ampliar los colectivos con especiales problemas de empleabilidad.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 233

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al apartado 3 del artículo 10 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 1.000 euros/anuales o, en su caso, por su equivalente diario.»

#### JUSTIFICACIÓN

Ampliar las posibilidades de contratación indefinida a jóvenes con formación.

\_\_\_\_\_

#### ENMIENDA NÚM. 234

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo segundo del artículo 10.4 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«4. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio de diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva con-

tratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho período por despido colectivo, despido objetivo o disciplinario no declarado o reconocido como improcedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o durante el período de prueba.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 235**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo segundo del artículo 10.5 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«No se considera incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho período por despido colectivo, despido objetivo o disciplinario no declarado o reconocido como improcedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o durante el período de prueba.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 236**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo tercero del artículo 10.5 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos como indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 237**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 10 del Real Decreto-ley 10/2010

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado 8, que queda redactado en los siguientes términos:

«A los trabajadores desempleados entre dieciséis y treinta años y mayores de cuarenta y cinco años contratados al amparo de este artículo se les reconoce el derecho individual a la formación, previsto en el artículo 23.1 ET, con una duración de treinta horas anuales.»

JUSTIFICACIÓN

Reconocimiento del derecho individual a la formación.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 238**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 1.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre

De modificación.

El texto que se propone queda redactado en los siguientes términos:

«Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. En el supuesto de reducción temporal de jornada la bonificación será proporcional al tiempo de reducción. La duración de la bonificación será coincidente con la duración de la prestación por desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los doscientos cuarenta días por trabajador.»

**JUSTIFICACIÓN**

Con esta medida se pretende que la bonificación del 50 por ciento no sea lineal sino proporcional en los supuestos de reducción de jornada.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 239**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al apartado 1 del artículo 11 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

«Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley y hasta el 31 de diciembre, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondientes a dichos contratos.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 240**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 12.seis (nuevo)

De adición.

«El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados un Informe Anual de Evaluación y seguimiento económico de las bonificaciones a la contratación con el fin conocer la efectividad de la medida a fin de ajustar las políticas activas a la realidad del mercado laboral.»

**JUSTIFICACIÓN**

Es necesario conocer y evaluar la efectividad de las medidas para su posible modificación y ajuste a la realidad.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 241**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 12.uno del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El apartado 1 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

«El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones

y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:»

#### JUSTIFICACIÓN

Se propone incrementar proporcionalmente para los trabajadores con discapacidad el tiempo que pueda haber transcurrido desde la obtención del título que te habilita para la realización del contrato en prácticas.

---

#### ENMIENDA NÚM. 242

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 12.uno del Real Decreto-ley 10/2010, artículo 11.1 a) del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

«a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.»

#### JUSTIFICACIÓN

Cualquier puesto de trabajo puede ser objeto del contrato en prácticas siempre que se cumpla la finalidad de este contrato.

---

#### ENMIENDA NÚM. 243

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 12.dos del Real Decreto-ley 10/2010, artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de 25 años que carezcan de

titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

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

#### JUSTIFICACIÓN

Se pretende ampliar la edad máxima hasta la que se puede contratar bajo esta modalidad contractual.

---

#### ENMIENDA NÚM. 244

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 12.dos del Real Decreto-ley 10/2010, párrafo 4.º del artículo 11.2 E) del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

«e) Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso de formación para el empleo realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.»

#### JUSTIFICACIÓN

Precisar mejor el concepto de formación teórica.

**ENMIENDA NÚM. 245**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 10 del Real Decreto-ley 10/2010

De adición.

Se añade un nuevo apartado 9 que queda redactado en los siguientes términos:

Los trabajadores a tiempo parcial contratados por tiempo indefinido tendrán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo. En este supuesto la cuantía de la bonificación será proporcional a las horas trabajadas.

**JUSTIFICACIÓN**

Se trata de potenciar la contratación a tiempo parcial, la redacción actual del precepto induce a confusión pues puede entenderse que los contratos a tiempo parcial no se benefician de este tipo de bonificaciones.

**ENMIENDA NÚM. 246**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 15 del Real Decreto-ley 10/2010, artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores,

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las empresas de trabajo temporal, debidamente constituidas conforme a su legislación específica, podrán operar asimismo como agencias de colocación, siempre y cuando obtengan la autorización legalmente requerida al efecto del servicio público de empleo competente.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 247**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 15 del Real Decreto-ley 10/2010

De supresión.

Se suprime el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 248**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 17 del Real Decreto-ley 10/2010

De adición.

Se añade un nuevo párrafo que modifica la letra b) del párrafo primero del artículo 2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, que queda redactado en los siguientes términos:

«b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresas de trabajo temporal, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la autorización administrativa requerida para actuar asimismo como agencia de colocación.»

**JUSTIFICACIÓN**

La enmienda propuesta adapta el artículo 2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal a la nueva redacción propuesta para el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores en la enmienda precedente.

**ENMIENDA NÚM. 249**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 17 del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El párrafo segundo del artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal queda redactado en los siguientes términos:

«2. La extinción de los contratos de los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias se rige por el régimen general previsto para la extinción de los contratos de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores.»

**JUSTIFICACIÓN**

Adecuación a la Directiva 2008/104 de la Unión Europea.

**ENMIENDA NÚM. 250**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 18.tres del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

El apartado 2 del artículo 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, relativo a las infracciones muy graves queda redactado como sigue:

«2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 251**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición transitoria segunda

De modificación.

La disposición transitoria segunda relativa al Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales queda redactada en los siguientes términos:

«Lo previsto en la redacción dada por este Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los encadenamientos de contratos temporales que se produzcan con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de aquél, rigiéndose los anteriores por lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada por el mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 252**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 10/2010

De supresión.

La disposición transitoria tercera sobre Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido queda suprimida.

**JUSTIFICACIÓN**

El Fondo de Garantía Salarial no debe asumir parte del coste de las indemnizaciones por despido.

**ENMIENDA NÚM. 253**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición transitoria tercera

De modificación.

La disposición transitoria tercera obre Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido, en su punto primero queda redactado en los siguientes términos:

«1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. Lo anterior no será de aplicación cuando el despido haya sido declarado o reconocido como improcedente.»

**JUSTIFICACIÓN**

Aplicar sólo en despidos procedentes.

**ENMIENDA NÚM. 254**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 10/2010

De supresión.

La disposición transitoria séptima relativa al límite de edad de los trabajadores contratados para la formación queda suprimida.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 255**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo primero de la disposición derogatoria única

De adición.

Se añade una letra c) que queda redactada en los siguientes términos:

«c) La disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos en el Sector Público».

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 256**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición final segunda

De modificación.

La disposición final segunda sobre el Fondo de Capitalización queda redactado en los siguientes términos:

«El Gobierno, en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de la jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario, en caso de despido, se reducirán a un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

El fondo deberá estar operativo a partir del 1 de julio de 2011.»

#### JUSTIFICACIÓN

La circunstancia de que se ha dejado pasar ya un tiempo precioso para adoptar medidas frente a la crisis y la trascendencia de la medida que se contempla en esta D.F. 2.<sup>a</sup>, exigen sin duda de mayor celeridad en la articulación de la misma, de ahí que se proponga un recorte en los plazos, tanto para la aprobación del correspondiente proyecto de ley como para la puesta en funcionamiento del Fondo de Capitalización.

#### ENMIENDA NÚM. 257

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al número dos de la disposición final tercera

De modificación.

La disposición final tercera, número dos relativo a la Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo queda redactado en los siguientes términos:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se trata de eliminar la exigencia de que el absentismo individual coincida con un acreditado absentismo

colectivo en la plantilla superior al 5 por ciento. Dicha exigencia, por otra parte, de muy difícil acreditación colectiviza un problema que atañe al cumplimiento de cada trabajador individual y a su productividad.

#### ENMIENDA NÚM. 258

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al párrafo tercero de la disposición final séptima

De modificación.

Queda redactado en los términos siguientes:

«En un plazo de dos meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en aquél en materia de agencias de colocación.»

#### JUSTIFICACIÓN

La necesidad de agilizar las posibilidades de intermediación.

#### ENMIENDA NÚM. 259

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 4.2.B) Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

«b) A la promoción profesional.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se considera que la formación y la promoción profesional son dos derechos independientes que merecen un tratamiento jurídico diferenciado.

**ENMIENDA NÚM. 260****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 4.2 C) Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

c) «A la formación profesional individual en el trabajo y a la formación necesaria que garantice la adaptación de los trabajadores a la evolución de su puesto de trabajo.»

**JUSTIFICACIÓN**

El derecho a la formación profesional en el trabajo reconocido tanto a nivel legal como constitucional debe ser objeto de una reforma, en el sentido de reconocerlo como un auténtico derecho de los trabajadores.

**ENMIENDA NÚM. 261****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 4.2 Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Como consecuencia de la nueva redacción de la letra c) del art. 4.2 Estatuto de los Trabajadores se renumeran las letras del apartado 2 del art. 4 Estatuto de los Trabajadores a partir de la letra b).

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 262****FIRMANTE:  
Grupo Parlamentario  
Popular en el Congreso**

Al artículo 23 Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los términos siguientes:

«1. Los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa tienen derecho a 20 horas anuales de formación, salvo que la negociación colectiva prevea una duración superior. Este derecho será acumulable hasta un máximo de 120 horas. Para su disfrute será necesario el acuerdo del trabajador y del empresario. Este período de formación se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. El derecho individual a la formación se podrá financiar a través de un cheque formación en los términos previstos reglamentariamente.

2. Los trabajadores tienen derecho a recibir la formación necesaria que garantice su adaptación a la evolución de su puesto de trabajo. Esta formación se considera, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo y deberá ser financiada por la empresa, que podrá utilizar el crédito para la formación previsto en el RD 395/2007, de 23 de marzo.

3. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curso con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

4. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal otorgará a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de cotización a la Seguridad Social en la que deberá constar la formación recibida a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales.»

**JUSTIFICACIÓN**

Una nueva adecuación del derecho del trabajador a la formación y que esta sea eficiente y ligada a las necesidades del Mercado.

**ENMIENDA NÚM. 263**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

De adición de una nueva disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactada en los términos siguientes:

«El Gobierno, previa consulta con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, desarrollará reglamentariamente la financiación y utilización del cheque formación y la cuenta de formación.

El cheque formación se nutrirá con cargo a la cuota de formación profesional y a los Presupuestos Generales del Estado.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 264**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al apartado 2 del artículo 106 Ley General de Seguridad Social

De modificación.

Queda redactado en los términos siguientes:

«La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto de los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público, desempeñando cargos de representación sindical, o disfrutando del derecho individual a la formación reconocido en el artículo 23.1 Estatuto de los Trabajadores, siempre que ello no de lugar a la excedencia en el trabajo.»

**JUSTIFICACIÓN**

El régimen jurídico del derecho individual a la formación reconocido en el nuevo artículo 4.2 c) y desarrollado en el artículo 23.1 Estatuto de los Trabajadores obliga a modificar la Ley General de Seguridad Social

en el sentido de mantener la obligación de cotizar durante ese período, con la finalidad de que el disfrute de ese derecho no implique ningún perjuicio desde el punto de vista de la protección social del trabajador.

**ENMIENDA NÚM. 265**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo

De modificación.

Queda redactada en los términos siguientes:

«Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo».

«1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas que sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

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

**JUSTIFICACIÓN**

Con esta modificación se pretende fomentar la formación tanto en la gran empresa como en la pequeña y mediana empresa.

**ENMIENDA NÚM. 266**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al capítulo III del Real Decreto-ley 10/2010

De modificación.

Se añade un nuevo artículo 11 bis al Capítulo III del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que queda redactado en los siguientes términos:

«Bonificaciones de cuotas por la celebración de contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores en formación.

Los contratos de interinidad que se celebran con personas desempleadas, para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por el ejercicio de su derecho a la formación, darán derecho a una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.»

#### JUSTIFICACIÓN

Con la finalidad de facilitar el ejercicio del derecho a la formación en sus distintas manifestaciones (derecho individual —reconocido en el nuevo artículo 23.1 Estatuto de los Trabajadores—, derecho a la formación para la adaptación a la evolución de tu puesto de trabajo —reconocido nuevo artículo 23.2 Estatuto de los Trabajadores—, permisos individuales a la formación), al empresario se le reconoce como ventaja un menor coste económico del personal, lo que incentivará la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores en formación.

#### ENMIENDA NÚM. 267

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la disposición adicional nueva

De adición.

«El Gobierno completará el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real Decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables.»

#### JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional ampliamente consensuado (Programa Nacional de Formación Profesional de 2008; Ley Orgánica 5/2002) no ha alcanzado suficiente desarrollo, ni en el plano cuantitativo, ni en el cualitativo, y presenta serias deficiencias en relación con los países del entorno UE/OCDE como así lo ha denunciado el Informe 01/2009 sobre sistema educativo y capital humano en España del Consejo Económico y Social.

#### ENMIENDA NÚM. 268

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los términos siguientes:

«1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación.

«Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o niveles retributivos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.»

#### JUSTIFICACIÓN

La enmienda pretende la modernización definitiva de nuestro sistema de clasificación profesional que

debe girar en torno al criterio del grupo profesional y prescindir del de categoría, propio de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales franquistas. El grupo profesional debe ser el elemento central y único del sistema de clasificación profesional en la negociación colectiva y el eje de la movilidad funcional en el seno de la empresa.

### ENMIENDA NÚM. 269

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A los párrafos primero, segundo y cuarto del artículo 39 del estatuto de los trabajadores

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

«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.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional 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.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

### JUSTIFICACIÓN

La enmienda pretende hacer del grupo profesional el eje de la movilidad funcional en el seno de la empresa, eliminando la noción de categorías equivalentes que ha servido a la jurisprudencia para soslayar el concepto de grupo y restaurar el de categoría profesional a pesar de que el legislador del 94 postulaba por su paulatina desaparición.

### ENMIENDA NÚM. 270

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Artículo 84. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Lo anterior no obstante, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la movilidad geográfica y todas aquellas otras en que así se prevea mediante acuerdo interprofesional o convenio colectivo suscrito por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.»

## JUSTIFICACIÓN

Devolver a los agentes sociales la posibilidad de ordenar y estructurar la negociación colectiva.

## ENMIENDA NÚM. 271

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 86 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores

De modificación.

El artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda modificado como sigue:

Artículo 86. Vigencia.

«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. En todo caso, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación del artículo siguiente podrán negociar, sometiéndose a las demás exigencias de esta Ley, la revisión de un convenio colectivo mientras se encuentra en vigor. No obstante lo anterior, no podrán adoptarse medidas de huelga o conflicto colectivo que tengan por objeto alterar, durante su vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.

3. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

4. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

## JUSTIFICACIÓN

Reconocer expresamente en el Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de «revisar» un convenio colectivo sin necesidad de denunciarlo y de que por lo tanto decaiga.

## ENMIENDA NÚM. 272

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda modificado como sigue:

«Artículo 13. Contrato de trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral, que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de seguridad y salud que se determinen.

3. El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que un trabajador que preste sus servicios en los locales de la empresa y realice un trabajo idéntico o similar. La carga de trabajo y los sistemas de valoración del rendimiento del trabajador a distancia serán equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a distancia deberá:

a) Cubrir o reintegrar los costes causados por la prestación de trabajo a distancia.

b) Informar al trabajador sobre eventuales restricciones en el uso de los equipos de trabajo, en particular

las herramientas informáticas y los servicios de comunicación.

c) Informar a los trabajadores a distancia sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa o centro de trabajo.

5. El empresario que adopte medidas de vigilancia y control a distancia está obligado, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 20 de la presente Ley, a respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. Tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho a conocer los sistemas de vigilancia y control dispuestos por la empresa para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

6. El empresario deberá establecer los medios oportunos para asegurar el acceso efectivo por parte de los trabajadores a distancia a la formación. Asimismo deberá informar a estos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes más cualificados o remunerados en la empresa o centro de trabajo, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso que a los demás trabajadores.

7. El empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud del trabajador a distancia y éste cooperar para lograr unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgos para su seguridad y salud. Si el trabajador a distancia trabaja en el domicilio, el acceso al mismo para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud estará sujeto a previa notificación y consentimiento del trabajador.

8. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la transmisión de información a los trabajadores por parte de sus representantes.

9. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Abrir la tradicional regulación del trabajo a domicilio a las nuevas formas de trabajo basadas en la utilización de nuevas tecnologías, básicamente el denominado teletrabajo, en línea con otros países europeos.

#### ENMIENDA NÚM. 273

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Al artículo 14.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

De modificación.

El artículo 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda modificado como sigue:

Artículo 14. Período de prueba.

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de cincuenta trabajadores el período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.»

#### JUSTIFICACIÓN

Adaptar la regulación del período de prueba a las necesidades de la micro, pequeña y mediana empresa.

#### ENMIENDA NÚM. 274

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

A la exposición de motivos

De supresión.

Quedando suprimido lo que sigue:

«Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las

cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos, ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales.

La medida anterior quiere tener, no obstante, un carácter coyuntural y servir como transición hacia un modelo de capitalización individual mantenido a todo lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un proyecto de Ley. Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación. Este modelo se dirigirá a dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral.»

#### JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la Disposición transitoria tercera.

#### ENMIENDA NÚM. 275

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Del artículo 42.2 de la LISMI

De modificación.

Queda redactado en los siguientes términos:

«2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 7 por ciento de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo, en virtud de subrogación laboral establecida en norma legal o convencional.»

#### JUSTIFICACIÓN

Con la presente enmienda se pretende dar una solución cuando le es adjudicada una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subrogados de la anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 7 por ciento de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

#### ENMIENDA NÚM. 276

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Disposición adicional nueva

De adición.

Queda redactado en los siguientes términos:

«Cualquier modificación que afecte a la estructura de las pensiones se acordarán en el seno del Pacto de Toledo, asimismo la edad de jubilación se mantendrá en 65 años. No obstante si se amplía a 67 años, será siempre de forma voluntaria por decisión del trabajador.

Del mismo modo, el Gobierno, arbitrará las fórmulas adecuadas para incentivar la contratación de mayores de 67 años.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora Técnica

#### ENMIENDA NÚM. 277

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Popular en el Congreso**

Disposición adicional nueva

De adición.

Queda redactado en los siguientes términos:

«El Gobierno en el plazo de dos meses elaborará en coordinación con las Comunidades Autónomas un plan especial de la Inspección de Trabajo, con el propósito de acabar con la discriminación salarial con las mujeres y, asimismo, con todas aquellas acciones que aparten de las relaciones del mercado laboral la discriminación entre trabajadores y trabajadoras.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes Enmiendas al articulado Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Eduardo Madina Muñoz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

#### ENMIENDA NÚM. 278

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 1

De modificación.

Se da nueva redacción al apartado Dos del artículo 1, que queda redactado del siguiente modo:

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado de la siguiente manera:

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

por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

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

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, así como a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.»

#### MOTIVACIÓN

Mejora técnica para precisar que la regla general de encadenamiento para fomentar la estabilidad en el empleo no resulta de aplicación a los planes temporales de empleo-formación que se desarrollan por las Administraciones Públicas y que son financiados en su totalidad por subvenciones públicas.

#### ENMIENDA NÚM. 279

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 3

De modificación.

Se modifica el apartado 5 de la disposición adicional primera de la Ley 1212001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, con el siguiente contenido:

«5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por cau-

sas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

### MOTIVACIÓN

Mejora técnica para mayor seguridad jurídica.

Aunque el término despido usualmente incluye también el despido objetivo, es conveniente establecer expresamente, para evitar cualquier duda, que entre los supuestos de exclusión para celebrar contratos de fomento de la contratación indefinida se incluyen las extinciones de contratos de trabajo motivadas por causas objetivas, que ya figuraban en la anterior redacción del apartado 5, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001.

---

### ENMIENDA NÚM. 280

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 5

De modificación.

Se modifica el apartado 6 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento, previo desarrollo del período de consultas a que se refiere el apartado 4, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso, se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el

apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.

La modificación sólo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

### MOTIVACIÓN

Recordar que siempre es necesario el previo período de consultas.

La supresión del adjetivo «temporal» evita interpretar que el plazo máximo de vigencia de la modificación coincide con la duración inicial del convenio, lo que haría ineficaz la nueva regulación en la gran mayoría de los casos.

---

### ENMIENDA NÚM. 281

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 6

De modificación.

Se modifica el apartado uno del artículo 6, que queda redactado del siguiente modo:

«Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado en los siguientes términos:

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

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de la inaplicación salarial.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.»

## MOTIVACIÓN

Mejora técnicas y en consonancia con las redacciones similares en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## ENMIENDA NÚM. 282

### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
Socialista del Congreso**

Al artículo 10

De modificación.

Se modifica el artículo 10 que queda redactado como sigue:

«1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses en la Oficina de Empleo y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), o su equivalente diario.

2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) o su equivalente diario.

3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/

mes (500 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año), o, en su caso, por su equivalente diario.

4. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo.

5. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

6. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el período de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el

trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.

7. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo 1 y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

8. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.»

## MOTIVACIÓN

### A) Apartados 1, 2 y 3.

Mejora técnica. Para mayor claridad, se especifica que los importes son por año de bonificación y se incluye la cuantía mensual, en correspondencia con la fórmula que viene siendo habitual desde la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.

### b) Apartado 4 nuevo.

Especificar que las bonificaciones a la contratación indefinida son aplicables también en el caso de cooperativas, respecto a sus socios.

### C) Apartado 6 (antiguo 5).

a) Se suprime la remisión a desarrollo reglamentario por ofrecer mayor seguridad jurídica, incorporando la regulación correspondiente.

b) Se permite que el empresario pueda continuar bonificándose durante el período que restase de la anterior contratación en los supuestos en que la cobertura de la vacante del contrato extinguido sea con un contrato bonificado de los colectivos incluidos en el programa. Ello estimula que la nueva contratación se celebre con un desempleado de los colectivos protegidos frente

al resto de trabajadores, dando mayor eficacia a la norma. No solamente se subsana el incumplimiento al realizar una contratación indefinida, que supone mantener la plantilla, sino que también se incentiva la contratación de estos colectivos y que no descienda el empleo neto de éstos. En los demás supuestos la cobertura de la vacante no generaría derecho a bonificaciones.

Por otro lado, se especifica que el reintegro se aplica respecto de los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija, no considerándose por tanto las extinciones que no afecten a la disminución de los niveles de plantilla fija tenidos en cuenta a efectos de estas bonificaciones.

---

### ENMIENDA NÚM. 283

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 11

De modificación.

El apartado 2 del artículo 11 queda redactado como sigue:

«2. Para tener derecho a los incentivos establecidos los dos primeros párrafos del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.5 de esta ley.»

#### MOTIVACIÓN

Mejora técnica, pues, dadas las normas sobre cumplimiento de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social, el requisito de que el contrato para la formación que se va a bonificar suponga incremento de plantilla ha de ser, por coherencia, aplicable tanto a las bonificaciones del empresario como del trabajador.

Se propone también la modificación de la referencia que hace este artículo 11.2 al artículo 10.5 del Proyecto en coherencia con la Enmienda al artículo 9 y la inclusión de un nuevo apartado en dicho artículo 10.

### ENMIENDA NÚM. 284

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 12

De modificación.

Se da nueva redacción parcial los apartados Uno y Tres del artículo 12, que quedan como sigue:

«Uno. (principio igual)

«c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, master y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que, al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

(lo demás igual).»

«Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

(lo demás igual).»

#### MOTIVACIÓN

A) Respecto al apartado Uno, modificación del contrato en prácticas [artículo 11.1.c) del Estatuto de los Trabajadores], la enmienda supone una mejora técnica, para incrementar la seguridad jurídica y evitar el posible abuso en la contratación en prácticas.

Si bien, dadas las características de los estudios y de los correspondientes títulos, no debe haber inconveniente en que un trabajador con el título de grado sea contratado en prácticas y, tras haber concluido —después de ser contratado— sus estudios universitarios y haber obtenido el título de master, sea nuevamente contratado en prácticas, ello no debe significar que si se contrata a un master o aun doctor, el contrato tenga una

duración de cuatro o de seis años, por formalizar dos o tres contratos sucesivos en base a las distintas titulaciones que tiene ese trabajador en ese momento.

B) Por último, en cuanto al apartado 3, se trata de una mejora técnica, puesto que, aunque del contexto se deduce que se trate del apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, para mayor seguridad jurídica conviene hacerlo explícito.

### ENMIENDA NÚM. 285

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario  
Socialista del Congreso**

Al artículo 17

De modificación.

Se da nueva redacción al apartado Dos del artículo 17:

«Dos. El artículo 11 queda redactado como sigue:

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y

a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.»

### MOTIVACIÓN

La extensión de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal al ámbito del sector de la construcción da lugar a que se susciten ciertas dudas respecto de la cuantía de la indemnización a percibir por el trabajador en caso de extinción de su contrato.

De un lado, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal establece que la indemnización a percibir es la equivalente a doce días de salario por año de antigüedad, al tiempo que cuando establece la paridad de tratamiento económico con lo previsto en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria no menciona expresamente las indemnizaciones por resolución contractual.

Sin embargo, el artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores cuando fija la indemnización de doce días para la resolución de los contratos temporales, precisa que es de aplicación dicha cuantía «o a la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación»; a tenor de esto último, el Convenio Colectivo General de la Construcción viene a establecer que la cuantía de la indemnización en este sector será del «7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato».

Dicho porcentaje supone en todo caso una cifra superior a la legal de doce días de salario por año de antigüedad. Con ello, una interpretación estricta de la regulación conduciría al absurdo de que los costes de contratación temporal en el sector de la construcción serían más elevados si la misma es directa por las empresas correspondientes que si es indirecta a través de las empresas de trabajo temporal. A través de esta enmienda se propone corregir tal desigualdad de tratamiento, si bien conviene hacerlo de manera generalizada, es decir, no refiriéndolo exclusivamente al sector de la construcción.

Aunque ya el Convenio Colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal establece la posibilidad de prorrateo de la indemnización a que se refiere el artículo 11.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, razones de seguridad jurídica aconsejan que dicha posibilidad se regule en norma de rango legal.

**ENMIENDA NÚM. 286**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

Al artículo 18

De modificación.

Se modifican los apartados Seis y Siete del artículo 18, que quedan redactados del siguiente modo:

Seis. El párrafo b) del artículo 18.3 (de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social) queda redactado de la siguiente manera:

«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente.»

Siete. El párrafo b) del artículo 19.3 (de la Ley de infracciones y Sanciones del Orden Social) queda redactado de la siguiente manera:

«b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello, conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias.»

**MOTIVACIÓN**

Mejora técnica, para incrementar la seguridad jurídica. Se trata de aclarar que es infracción de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias, no sólo la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal en casos en los que haya prohibición total de puesta a disposición sino también el incumplimiento de requisitos especiales por razones de seguridad y salud laborales cuando la cesión esté supeditada a ellos.

**ENMIENDA NÚM. 287**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

A la disposición adicional primera

De modificación.

Se da nueva redacción a la disposición adicional primera, que queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.

2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1.a) y 5, y en el artículo 49, apartado 1.c), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establezca sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

**MOTIVACIÓN**

Mejoras técnicas, dirigidas a precisar que la regulación contenida en esta Ley, se entiende sin perjuicio de la regulación convencional presente y futura del contrato fijo de obra del sector de la construcción.

**ENMIENDA NÚM. 288**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

A la disposición transitoria tercera

De modificación.

Se da nueva redacción a la disposición transitoria tercera, apartado 4, que queda redactada del siguiente modo:

«4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.»

## MOTIVACIÓN

Eliminar una remisión reglamentaria que en realidad no es imprescindible pues en el precepto legal ya se indica qué es lo que ha de hacer constar el empresario en la comunicación escrita, es decir, el módulo de salario diario que le ha servido para el cálculo de la parte de la indemnización a su cargo.

## ENMIENDA NÚM. 289

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Se introduce una disposición final (nueva):

«Disposición final X. Modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social sobre destino de donaciones y acciones de patrocinio en relación con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Uno. Se adiciona un nuevo apartado 14 en el artículo 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, con la siguiente redacción:

«Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción (principio igual)

14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.»

Dos. Se adiciona un nuevo apartado 6 en el artículo 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la siguiente redacción:

«Artículo 16. Infracciones muy graves.

(principio igual)

6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las dona-

ciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.»

## MOTIVACIÓN

La nueva disposición final que se introduce en el Proyecto de Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo tiene una doble finalidad.

Por una parte, la atribución de la condición de sujetos responsables de las infracciones tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social a las fundaciones y asociaciones de utilidad pública que reciben las donaciones y acciones de patrocinio por parte de las empresas en el marco de las medidas alternativas al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

A tal efecto, se añade un nuevo apartado 14 al artículo 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, regulador de los sujetos responsables de la infracción.

El segundo de los objetivos, en coherencia con el anterior, se concreta en la tipificación —como infracción muy grave en materia de empleo— de la aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Dicha finalidad se concreta mediante la introducción de un nuevo apartado 6 en el artículo 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, regulador de las infracciones muy graves en materia de empleo.

Actualmente, las donaciones y acciones de patrocinio se regulan en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, así como en la Orden TAS/2787/2005, de 29 de agosto, autorizando la utilización de las donaciones recibidas, en virtud de lo previsto en el artículo 2.1.c) del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para la promoción del deporte paralímpico y la posterior inserción laboral de los deportistas.

Ambas propuestas deben servir para reforzar que el uso de esta medida alternativa redunde efectivamente en el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de las personas con discapacidad, que es lo que justifica que este tipo de donaciones pueda ser utilizado por las empresas de más de 50 trabajadores como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de un 2 por ciento de los puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.

**ENMIENDA NÚM. 290**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Añadir una nueva disposición final con el siguiente texto:

«Disposición final (nueva).

El apartado 2 del artículo 8 de la Ley por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos queda redactado de la siguiente forma:

«2. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.»

**ENMIENDA NÚM. 291**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario**  
**Socialista del Congreso**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Añadir una nueva disposición final con el siguiente texto:

«Disposición final (nueva)

Queda suprimida la disposición adicional decimotercera de la Ley por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.»

A la Mesa de la Comisión de Trabajo e Inmigración

Don Josep Antoni Duran i Lleida, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de

Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de julio de 2010.—**Josep Antoni Duran i Lleida**, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

**ENMIENDA NÚM. 292**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación el primer párrafo de la letra a) del apartado uno del artículo 1 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Contratos temporales.

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.»

**JUSTIFICACIÓN**

Posibilitar que la ampliación de la duración máxima de este contrato de los tres a los cuatro años puede llevarse a cabo también por Convenio Colectivo de Empresa, en coherencia con las previsiones contenidas en el segundo párrafo del apartado Uno a).

**ENMIENDA NÚM. 293**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del apartado dos del artículo 1 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Contratos temporales.

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 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. A estos efectos, sólo se considerara el grupo de empresas cuando haya sido declarado como empleador único por decisión judicial firme.

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, siempre que en este último caso así lo hubiera dispuesto el convenio colectivo de aplicación.

(resto igual).»

#### JUSTIFICACIÓN

Se suprime el término «diferente» a causa que su inclusión en el texto del Proyecto de Ley para delimitar el encadenamiento extiende de forma desmedida los efectos limitativos. Iguales efectos pueden derivarse de una apelación genérica a los «Grupos de Empresa» siendo así que, en rigor jurídico, las apariencias de la existencia de Grupo no siempre conllevan una calificación como tal.

Por este motivo, la enmienda clarifica las limitaciones en la duración de los contratos temporales sin que ello suponga una inflexibilidad negativa para las nuevas contrataciones. Asimismo, se especifica en qué supuestos la sucesión o subrogación convencional conlleva la consecuencia del encadenamiento de los contratos.

#### ENMIENDA NÚM. 294

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo párrafo en el apartado tres del artículo 1 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Contratos temporales.

(nuevo párrafo) «En aquellas empresas con menos de 50 trabajadores, las obligaciones del empresario descritas en el párrafo anterior serán asumidas por el Servicio Público de Empleo competente, previa solicitud por escrito del trabajador.»

#### JUSTIFICACIÓN

No incrementar las cargas administrativas a las pymes.

#### ENMIENDA NÚM. 295

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De modificación del apartado cinco del artículo 1 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Contratos temporales.

c) Por expiración del tiempo convenido, incluido el supuesto contemplado en el artículo 15.1.a), o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y los indicados en el artículo 15.1.a), concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada, incluido el supuesto contemplado en el artículo 15.1.a), es superior a un año, la parte del contrato que formule la

denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. En coherencia con los cambios que introduce el Proyecto de Ley, se enumeran dos causas de extinción del contrato de obra o servicio: de un lado, la realización de la obra o servicio y, de otro, la expiración del tiempo convenido. Sin embargo, esta doble vía no tiene un correlato preciso en el artículo 49.1.c) y se corrige mediante esta enmienda.

---

#### ENMIENDA NÚM. 296

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo párrafo tercero en el apartado Uno del artículo 2 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Extinción del contrato de trabajo.

[...] exigencias de la demanda.

(Nuevo párrafo). Por negociación colectiva podrá realizarse una mayor especificación de cuándo se ha de entender que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.»

#### JUSTIFICACIÓN

Posibilitar que a través de la negociación colectiva pueda especificarse cuándo ha de entenderse que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

---

#### ENMIENDA NÚM. 297

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del apartado 2 del artículo 3 del referido texto

Redacción que se propone:

Artículo 3. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

«2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) .../...

[...] discapacidad.

Parados que lleven, al menos, un mes inscritos como demandantes de empleo.

(Resto igual.)»

#### JUSTIFICACIÓN

Resulta a todas luces excesivo exigir que los parados hayan permanecido tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo para poder ser contratados bajo esta modalidad, ya que provoca una permanencia innecesaria en el desempleo. Esta enmienda prevé acortar dicho plazo a un mes.

---

#### ENMIENDA NÚM. 298

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del párrafo primero del apartado 5 del artículo 3 del referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 3. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

5. No podrá concertar el contrato de fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos la limitación afectará únicamente a la cobertura de los mismos puestos de trabajo que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Imposibilitar contrataciones de esta modalidad para la cobertura de puestos de trabajo de la misma catego-

ría o grupo profesional cuando se han producido extinciones en los seis meses anteriores significa que algunos sectores en los que se produce un volumen importante de trabajadores no puedan hacer uso de esta modalidad por el hecho de haber extinguido un solo contrato de trabajo de dicha categoría, fomentándose en tal caso, paradójicamente, la contratación temporal.

### ENMIENDA NÚM. 299

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo 3 bis al referido texto

Redacción que se propone:

«Artículo 3 bis. Contrato a tiempo parcial.

El apartado 5 del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en la negociación colectiva.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Por negociación colectiva se podrá establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las

horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en la negociación colectiva y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en negociación colectiva, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días, excepto que por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, entendidas en el sentido del artículo 41, se requiera por el empresario un preaviso menor, que en todo caso no será inferior a setenta y dos horas.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando aquél reduzca la jornada por atención a las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en la negociación colectiva. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.»

### JUSTIFICACIÓN

Elevar el porcentaje legal de horas complementarias que resultaba excesivamente limitado, a la vez que se mantiene su tratamiento por la negociación colectiva tanto en términos cuantitativos como de distribución.

Establecer algunas cautelas, y nuevos plazos, a la denuncia por el trabajador del pacto de horas complementarias, cuya amplitud ha constituido un desincentivo al uso de esta modalidad, preservando en todo caso que no resulten afectadas por la exigencia de la prestación laboral la atención a las responsabilidades familiares.

**ENMIENDA NÚM. 300**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo 3 ter al referido texto

«Artículo 3 ter. Contrato a tiempo parcial.

Se modifica la letra b) de la regla segunda de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactada de la siguiente manera:

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 tiempo completo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Incrementar la protección social de este tipo de contratos al elevar el coeficiente multiplicador para la determinación de los períodos mínimos de cotización.

**ENMIENDA NÚM. 301**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del párrafo sexto del artículo 4 del referido texto

«Artículo 4. Movilidad geográfica.

[...] mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una Comisión de un máximo de tres miembros integrada, sea por trabajadores de la empresa elegidos por ellos, sea, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, designados por la Comisión Paritaria del convenio

colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán, en su caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo, que continuará con la representación de los trabajadores directamente elegidos por ellos. En caso de optar los trabajadores por la designación a cargo de la mencionada Comisión Paritaria, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se adecua su redactado a las especificidades de las pymes.

**ENMIENDA NÚM. 302**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del artículo 5 del referido texto

«Artículo 5. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

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 como sigue:

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 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.

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 Convenio Colectivo del Título III de la presente ley, 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 los apartados 4 y 5 de este artículo las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en acuerdo o pacto o decisión unilateral que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

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

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

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

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

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el últi-

mo 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. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, sin perjuicio de lo que pueda establecerse por negociación colectiva, deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores 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, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una Comisión de un máximo de tres miembros integrada, sea por trabajadores de la empresa elegidos por ellos, sea, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán, en su caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo, que continuará con la representación de los trabajadores directamente elegidos por ellos. En caso de optar los trabajadores por la designación a cargo de la mencionada Comisión Paritaria, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

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

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.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. Cuando la modificación colectiva se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, y antes de que el empresario proceda a la notificación a la que se refiere el apartado 3 de este artículo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d), e) y f) del apartado 1 y habrá de ser fundamentada en la afectación que la aplicación de tales condiciones puede o podría suponer para la competitividad de la empresa, debiendo tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

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

## JUSTIFICACIÓN

Especificar qué modificaciones tienen el carácter de colectivas a efectos del procedimiento a seguir, posibilitar el que mediante negociación colectiva se establecen supuestos y procedimientos para poder llevar a cabo tales modificaciones, prever que los trabajadores puedan constituir una representación ad hoc a efectos de los procesos de información y consulta evitando dificultades y dilaciones innecesarias, posibilidad ya existente en materia de expedientes de regulación de empleo, aclarar los supuestos en los que pueden articularse procedimientos de mediación o arbitraje y otras mejoras técnicas.

### ENMIENDA NÚM. 303

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo punto 3 bis al artículo 10 del referido texto

«Artículo 10. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

3 bis. Los trabajadores desempleados con doce o más meses inscritos como demandantes de empleo en los últimos veinticuatro meses tendrán una bonificación del 100 por ciento en la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes hasta el 31 de diciembre de 2011.»

## JUSTIFICACIÓN

Impulsar, de forma extraordinaria y hasta el 31 de diciembre de 2011, la contratación de los trabajadores desempleados de larga duración mediante la bonificación de la totalidad de las cuotas de la Seguridad Social.

### ENMIENDA NÚM. 304

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo apartado 3 bis al artículo 10 del referido texto

«Artículo 10. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

(Nuevo apartado) 3 bis. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, a tiempo parcial de forma indefinida a trabajadores desempleados entre dieciséis y treinta años, ambos inclusive, o a personas con cargas familiares, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.»

#### JUSTIFICACIÓN

Incorporar el contrato a tiempo parcial en las bonificaciones para la contratación indefinida previstas en el Proyecto de Ley, destinada a las personas jóvenes o personas con cargas familiares.

#### ENMIENDA NÚM. 305

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

«(Nuevo). Contrataciones interinas de un trabajador que sustituya a un trabajador en situación de incapacidad temporal, en empresas de menos de 50 trabajadores.

Se aplicará a las empresas de menos de 50 trabajadores una bonificación del 100 por ciento de las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a un trabajador en situación de incapacidad temporal de más de tres meses.

Esta bonificación se aplica también a las sustituciones de los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los mismos términos.

#### JUSTIFICACIÓN

Fomentar la contratación interina de nuevos trabajadores en los casos de incapacidades temporales superiores a tres meses. Actualmente, muchas de estas bajas laborales no se cubren a causa del incremento de costes que supone para la empresa, especialmente para las pymes.

#### ENMIENDA NÚM. 306

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

«(Nuevo artículo). Bonificación por la contratación indefinida del primer asalariado del trabajador autónomo.

1. El trabajador autónomo que, desde la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, contrate indefinidamente a un desempleado que constituya su primer trabajador asalariado, y no esté en el ámbito de aplicación de las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo establecidas en el Capítulo III de esta Ley, tendrá derecho, siempre que no haya tenido trabajadores asalariados durante los tres meses anteriores a esta contratación, a una bonificación del 100 por ciento en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por un período máximo de veinticuatro meses de duración.

2. El trabajador autónomo beneficiario deberá mantener la estabilidad en el empleo de su primer trabajador asalariado durante, al menos, los doce meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro de las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

3. La bonificación a que se refiere este artículo será incompatible con cualesquiera otras previstas para la misma finalidad. En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. Los contratos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en el Programa de Fomento de Empleo recogido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación esta-

blecida en este artículo para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

7. Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los trabajadores autónomos con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El Gobierno analizará la aplicación de los apartados anteriores, con objeto de analizar la procedencia de prorrogar sus medidas a partir de 31 de diciembre de 2011, ampliando su vigencia en función de su capacidad para generar empleo de forma significativa y de su eficiencia, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, asociaciones de autónomos y organizaciones de la economía social afectadas.»

#### JUSTIFICACIÓN

Permitir la bonificación de la totalidad de las cotizaciones empresariales para la contratación del primer asalariado por parte de un trabajador autónomo. Esta medida extraordinaria tendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011 y siempre que el nuevo trabajador se mantenga durante doce meses.

Esta enmienda pretende dar visibilidad, adaptando su redactado, a la bonificación por la contratación indefinida del primer asalariado del trabajador autónomo regulada en el Real Decreto 1300/2009 y que ha pasado desapercibida para la gran mayoría de trabajadores autónomos, entidades contratadas por ellos para la gestión de la contratación e, incluso, para las administraciones públicas que regularmente facilitan resúmenes de las bonificaciones aplicables a la contratación.

#### ENMIENDA NÚM. 307

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo artículo.)

Se modifica la Disposición final sexta de la Ley 43/2006 con el siguiente redactado:

«Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los

Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por ciento de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por ciento en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejorar el régimen aplicable a las personas con discapacidad, dada la desigualdad que tiene este grupo social en el mercado de trabajo en relación a la población en general, menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo.

Se propone modificar esta regulación para:

— Mejorar la bonificación, incrementándola del 50 por ciento al 75 por ciento, en el caso de hombres, y al 90 por ciento en el caso de mujeres.

— Aplicar la bonificación sobre la base de cotización que realmente se aplique y no sólo sobre la mínima.

— Hacerla indefinida (no temporal, como sucede ahora) para equipararla a los contratos de trabajo indefinidos, suprimiendo también la obligatoriedad de que sea inicial.

#### ENMIENDA NÚM. 308

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

«(Nuevo). Programa de fomento a la creación de nuevas actividades empresariales.

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se mantendrá lo previsto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se establece el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, incluidas las modificaciones incorporadas por normas posteriores, en lo que no se oponga a las reglas siguientes:

1.<sup>a</sup> La entidad gestora podrá abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración, o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, en el caso de las cooperativas, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2.<sup>a</sup> siguiente.

Asimismo, el beneficiario de prestaciones en los supuestos citados en el párrafo primero podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla 2.<sup>a</sup> siguiente.

2.<sup>a</sup> La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará esta última.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

3.<sup>a</sup> Lo previsto en las reglas 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, así como por la constitución de una nueva actividad empresarial, independientemente de la forma jurídica elegida.

En el caso de la regla 1.<sup>a</sup>, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 80 por ciento del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir.

4.<sup>a</sup> La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior; en este caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

2. Las personas que se acojan al abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único podrán complementar su financiación a través de los instrumentos que articule el Instituto de Crédito Oficial para la financiación de Pymes y autónomos.

3. El Gobierno podrá modificar, mediante Real Decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.»

#### JUSTIFICACIÓN

Ampliar a todos los colectivos la posibilidad de capitalización de la prestación de desempleo hasta el 80 por ciento, para la creación de nuevas actividades empresariales, independientemente de su forma jurídica. Esta medida debe prever la posibilidad de financiación complementaria a través de los instrumentos de financiación de Pymes y autónomos que articule el Instituto de Crédito Oficial (ICO).

#### ENMIENDA NÚM. 309

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación de la letra a) del apartado dos al artículo 12 del referido texto

«Artículo 12. Contratos formativos

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

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica de adecuación a la terminología legal vigente.

ENMIENDA NÚM. 310

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación de la letra e) del apartado dos al artículo 12 del referido texto

«Artículo 12. Contratos formativos.

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

[...]

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas estableci-

do para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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

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

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

En el marco de programas públicos de empleo-formación desarrollados por las comunidades autónomas que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo, una parte de la formación teórica podrá impartirse por parte de las administraciones públicas previamente al contrato computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.

Asimismo, la formación teórica podrá ser impartida en el propio centro de trabajo mediante la asignación de un tutor al trabajador contratado en formación con la capacitación y formación adecuada, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

(Resto igual.)»

JUSTIFICACIÓN

Se flexibiliza el requisito de la formación teórica exclusivamente en los supuestos de programas públicos de empleo-formación desarrollados por las comunidades autónomas.

La concentración antes de iniciar el contrato de parte de la formación permitirá impartir enseñanzas en competencias transversales y competencias clave en orden a facilitar la integración en la empresa de jóvenes de difícil inserción y, ya dentro de la relación laboral, la formación, en alternancia con el trabajo, supondrá una asimilación no forzada y articulada con la puesta en práctica de los conocimientos teóricos que se van adquiriendo a lo largo del contrato.

La enmienda también introduce la previsión que la formación teórica, o una parte, sea impartida en el propio centro de trabajo, facilitando su impartición en

aquellos municipios que no dispongan de un centro acreditado.

---

### ENMIENDA NÚM. 311

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo párrafo al apartado 1 del apartado Dos del artículo 14 del referido texto

«Artículo 14. Agencias de colocación.

(1) ... y con la selección de personal.

Las Empresas de Trabajo Temporal, además de la puesta a disposición de trabajadores con la debida autorización, también podrán desarrollar las actividades descritas en el párrafo anterior.»

### JUSTIFICACIÓN

El Proyecto de Ley no contempla expresamente la posibilidad de que las Empresas de Trabajo temporal puedan desarrollar la globalidad de las funciones que el artículo 14.dos (en la redacción que da al artículo 21 bis de la Ley 56/2003) prevé para las Agencias de Colocación.

---

### ENMIENDA NÚM. 312

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación de la letra e) del punto 4 del apartado dos del artículo 14 del referido texto

«Artículo 14. Agencias de colocación.

e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.»

### JUSTIFICACIÓN

Impedir que se establezcan condiciones que no son necesarias para un puesto de trabajo para impedir el acceso a las personas con discapacidad.

---

### ENMIENDA NÚM. 313

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo apartado al artículo 14 del referido texto

«Artículo 14. Agencias de colocación.

(Nuevo) 6. El Gobierno, previa consulta con las comunidades autónomas y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, fijará indicadores de eficacia de las agencias privadas de colocación. En todo caso, se tomarán como referencia para la fijación de estos indicadores la duración media real de los contratos de trabajo ofertados, así como el esfuerzo que debe realizar el servicio de que se trate para colocar a las personas que buscan empleo atendiendo a sus características personales o sociales.»

### JUSTIFICACIÓN

Se considera necesario un control de la eficacia de estas agencias para impedir la dualidad en el desempleo y en la intermediación entre servicios públicos y privados.

---

### ENMIENDA NÚM. 314

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de nuevos apartados al artículo 17 del referido texto

«Artículo 17. Empresas de Trabajo Temporal.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda modificada en los siguientes términos:

(Nuevo apartado.) Uno. El artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal también podrán desarrollar las actividades propias de agencias de colocación.

Las Empresas de Trabajo Temporal con autorización administrativa definitiva podrán solicitar una ampliación de la autorización administrativa para actuar como agencias de colocación, siempre que acrediten disponer de una estructura organizativa adecuada, cobertura territorial en más de una comunidad autónoma y de los medios personales y materiales precisos para ello, y que éstos se adecuen positivamente al desarrollo reglamentario.

(Nuevo apartado.) Dos. Se suprime la letra b) del apartado 1 del artículo 2.»

#### JUSTIFICACIÓN

En coherencia con la enmienda al artículo 14 de agencias de colocación, para que estas empresas puedan desarrollar la globalidad de las funciones que prevé el artículo 14.dos.

#### ENMIENDA NÚM. 315

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo apartado al artículo 17 del referido texto

«Artículo 17. Empresas de Trabajo Temporal.

(Nuevo.) Uno. bis. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 10.1, con el siguiente redactado:

Asimismo, podrán celebrarse entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador contratos en prácticas o para la formación cuando el contrato de puesta a disposición se celebre bajo esta modalidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de esta Ley, en cuyo caso su duración habrá de ser coincidente con la del contrato de puesta a disposición.»

#### JUSTIFICACIÓN

Posibilitar que las empresas de trabajo temporal puedan realizar contratos de formación y prácticas para ser puestos a disposición de las empresas.

#### ENMIENDA NÚM. 316

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del primer párrafo del apartado dos de la disposición final tercera al referido texto

(Nuevo.) Artículo. Extinción del contrato por causas objetivas.

Dos. 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 ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos en un período de doce meses.

(Resto igual.)»

#### JUSTIFICACIÓN

Remover un obstáculo legal que impide llevar a cabo políticas de corrección del absentismo en las empresas, ya que el actual referente de absentismo colectivo enmascara conductas individuales que han de ser objeto de rechazo, y salvaguardando, en todo caso, los supuestos de ausencias justificadas.

#### ENMIENDA NÚM. 317

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo.) Artículo. Incapacidad Temporal.

Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 131 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legis-

lativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado de la siguiente manera:

«En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se satisfará, respectivamente, a partir del cuarto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente.

Esta aportación directa del INSS no conllevará cargo alguno en el actual sistema de las cuentas de explotación de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.»

### JUSTIFICACIÓN

Con esta propuesta se pretende una mayor implicación del INSS en el control del absentismo, en colaboración y estrecha coordinación con los servicios de salud de las Comunidades Autónomas, dado que está dotado de más herramientas que el empresario para efectuar dicho control.

El pago corresponde estrictamente al INSS, que podrá articularlo a través de conciertos de colaboración con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, pues si el mismo se repercute en las Mutuas se pondría en grave riesgo la viabilidad de éstas.

### ENMIENDA NÚM. 318

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo.) Artículo. Gestión y control de las prestaciones derivadas del desempleo por parte de las Comunidades Autónomas.

Uno. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

«a) Se modifica el apartado 1 del artículo 3, que queda redactado de la siguiente manera:

“1. En el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la coordinación de la política de empleo.

Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración, y previo informe de este ministerio a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de Ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias básicas en relación

con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional ocupacional y continua en el ámbito estatal, todo ello sin perjuicio de las competencias que en materia de extranjería corresponden al Ministerio del Interior.

En cualquier caso, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, la gestión y control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de las funciones que puedan asumir las Comunidades Autónomas.”

b) Se modifica el párrafo primero del apartado h) del artículo 13, que queda redactado de la siguiente manera:

“h) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, cuando no hayan sido asumidas por las Comunidades Autónomas, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.”

Dos. El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado como sigue:

“a) Se modifica el apartado 1 del artículo 226 y se adiciona un nuevo apartado 1 bis.

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones y del apartado 1 bis.

1bis. Las funciones de gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo podrán ser asumidas por las Comunidades Autónomas que lo soliciten, en los términos que se definan en sus respectivos decretos de traspaso.”

b) Se adiciona una nueva disposición transitoria sobre el traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo, con el siguiente redactado:

“Disposición transitoria. Gestión y control de las prestaciones por desempleo por parte de las Comunidades Autónomas.

1) El Servicio Público de Empleo Estatal garantizará la coordinación entre políticas activas y pasivas

con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas mientras la gestión y control de las prestaciones no hayan sido objeto de transferencia a las Comunidades Autónomas.

2) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas asumirán la competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo a través de los respectivos decretos de traspaso de la gestión y control de las prestaciones por desempleo.»»

#### JUSTIFICACIÓN

Posibilitar la gestión y control de las prestaciones de protección por desempleo en aquellas Comunidades Autónomas que lo deseen. Esta integración competencial de la gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo y de las políticas activas, actualmente ya transferidas a la mayoría de Comunidades Autónomas, debe permitir mejorar la integración de las políticas activas y pasivas, así como avanzar en la ocupabilidad de los trabajadores en los períodos de desempleo.

---

#### ENMIENDA NÚM. 319

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo.) Artículo. Financiación de las políticas activas de empleo.

Se adiciona un nuevo artículo 26 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente redactado:

«Artículo 26 bis. Financiación de las políticas activas de empleo.

1. Las fuentes de financiación de las políticas activas de empleo establecidas en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, y sin perjuicio de su gestión por las Comunidades Autónomas, serán:

- La cuota de Formación Profesional.
- La participación en los fondos procedentes de la Unión Europea.
- Los rendimientos de su patrimonio y otros ingresos generados por la actividad del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Las aportaciones del Estado.

En el ejercicio inmediato al que se cierre el presupuesto, se efectuará una liquidación en razón de las cuotas de formación profesional efectivamente percibidas, cuyo importe se incorporará al presupuesto del ejercicio siguiente para los programas de formación profesional para el empleo, con el signo que corresponda.

2. Anualmente se realizará una distribución territorial de los créditos destinados a las políticas activas de empleo entre las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la reserva estatal establecida en el artículo 13.e).

La reserva de créditos para la gestión directa del Servicio Público de Empleo Estatal destinados a políticas activas de empleo no podrá ser superior al 10 por ciento de los ingresos anuales previstos en concepto de cuotas de formación profesional.»»

#### JUSTIFICACIÓN

Se ha reconocido en diversas sentencias del Tribunal Constitucional que la reserva de créditos por parte del Estado no implica que se territorialize los fondos en aquellas comunidades con competencias de ejecución.

De esta forma, la enmienda pretende establecer un máximo global a los recursos destinados a políticas activas que gestiona directamente el Estado sin la participación de las Comunidades Autónomas, ya que en la gran mayoría de programas es posible la territorialización de los fondos para la ejecución de las Comunidades Autónomas.

---

#### ENMIENDA NÚM. 320

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo.) Artículo. Mejoras en la aplicación de las políticas activas por parte de las Comunidades Autónomas.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

«Uno. Se modifica el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 3 de la Ley de Empleo, que queda redactado de la siguiente manera:

“Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración, y previo infor-

me de este ministerio a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de Ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional ocupacional y continua en el ámbito estatal, todo ello sin perjuicio de las competencias que en materia de extranjería corresponden al Ministerio del Interior.”

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 3 de la Ley de empleo.

“Artículo 3. Planificación y ejecución de la política de empleo.

2. De conformidad con la Constitución y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial el desarrollo normativo y la ejecución de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidas.”

Tres. Modificar la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Ley de empleo, que queda redactado de la siguiente manera:

“a) La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo y especialmente en la elaboración y aprobación de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo. Asimismo le corresponde la aprobación del Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo, y la fijación de criterios en el supuesto de que el ámbito de ejecución de las políticas activas de empleo supere el territorio de una Comunidad Autónoma, para que sean ejecutadas por la Administración competente.”

Cuatro. Modificación de las letras d) y e) del artículo 13 de la Ley de empleo, que quedan redactadas de la siguiente forma:

“d) Colaborar con las Comunidades Autónomas en la elaboración del Plan Nacional de Acción para el Empleo, ajustado a la Estrategia Europea del Empleo y del Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo, para la aprobación de ambos en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

(Resto igual.)

e) Gestionar los programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos, cuando no corresponda la ejecución a las Comunidades Autónomas de acuerdo con lo establecido en el artículo 7. Estos programas serán:

(Resto igual.)”

Cinco. a) Se adiciona un nuevo apartado 3) del artículo 23 de la Ley de empleo, con el siguiente redactado:

“3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionadas por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para el cumplimiento de los objetivos fijados en el artículo 25, desarrollando para ello los programas y actuaciones que consideren necesarios.

Las medidas y ayudas contempladas en los programas y actuaciones podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.”

Seis. Se modifica el párrafo primero del apartado 1 del artículo 25 de la Ley de empleo, con el siguiente redactado:

“1. Los programas y medidas que integren las políticas activas de empleo se orientarán y se ordenarán por la correspondiente norma reguladora de la Comunidad Autónoma con competencias en políticas activas, mediante actuaciones que persigan los siguientes objetivos:

[...]”»

#### JUSTIFICACIÓN

En un marco en el que se definen unos ejes y objetivos comunes, esta enmienda pretende adaptar la actual normativa a las necesidades de cada Comunidad Autónoma, permitiendo una aplicación específica de las políticas activas en cada territorio.

Se ha demostrado, y así se ha manifestado en diversas ocasiones en las Conferencias Sectoriales, que el actual marco regulatorio no permite que cada ente gestor pueda flexibilizar la aplicación de las políticas activas a las necesidades específicas de su territorio, convirtiendo a las Comunidades Autónomas en un mero instrumento redistributivo de recursos, independientemente de los resultados que produzcan los programas de empleo.

#### ENMIENDA NÚM. 321

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. Formación de demanda.

Se adiciona una nueva disposición adicional a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente redactado:

«(Nueva) Disposición adicional. Distribución competencial en las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Dentro del Sistema Nacional de Empleo, corresponde a la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal o de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con convenio en esta materia, la realización de las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, sin perjuicio de evaluación, seguimiento y control que puedan realizar los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en los centros de trabajo en su ámbito territorial.

Igualmente, las Comunidades Autónomas realizarán dichas actividades de evaluación, seguimiento y control cuando las empresas tengan todos los centros de trabajo en el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias exclusivas del Estado en cuanto al régimen económico de la Seguridad Social.

El Servicio Público de Empleo Estatal ingresará a los servicios competentes de las Comunidades Autónomas el valor de las bonificaciones no aplicadas a causa de las sanciones impuestas por infracciones en las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social en concepto de formación de demanda, que se destinarán a las políticas activas de formación para el empleo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se incorpora la previsión que las Comunidades Autónomas puedan realizar el control de la formación de demanda en los centros ubicados en su territorio, independientemente que la empresa tenga diversos centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Esta medida permitirá avanzar en la mejora del conjunto de las políticas de formación para el empleo, al permitir que un mismo organismo evalúe la formación continua y la formación de demanda realizada en su territorio.

Esta medida es coherente con las conclusiones realizadas por el Grupo de expertos sobre formación para el empleo, en cuanto a una mejora de la coordinación entre los diversos mecanismos de aplicación de la formación para el empleo.

#### ENMIENDA NÚM. 322

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. Bonificaciones fiscales a la formación.

Se adiciona un nuevo apartado en el artículo 68 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con el siguiente redactado:

«8. Deducción por formación

Los contribuyentes podrán aplicar, en este concepto:

- El 50 por ciento de las cantidades abonadas para la realización de formación, en los términos que se definan reglamentariamente. La base máxima de esta deducción será de 3.000 euros anuales.»

#### JUSTIFICACIÓN

Establecer medidas de impulso a la formación continuada, en coherencia con las conclusiones del grupo de expertos sobre formación para el empleo, en la que consideran necesario un incremento de los recursos globales destinados a formación.

#### ENMIENDA NÚM. 323

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. Bonificaciones en la formación de demanda para empresas de menos de 50 trabajadores.

Se modifica el apartado Cuatro de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, con el siguiente redactado:

«Cuatro. Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2009 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación:

- a) Empresas de 6 a 9 100 trabajadores: 100 por ciento.
- b) De 101 a 249 trabajadores: 70 por ciento.
- c) De 250 o más trabajadores: 60 por ciento

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 428 800 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año 2010 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que durante el año 2010 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo establecido en el párrafo primero de este apartado, por el importe que resulte de aplicar los criterios determinados por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración. El crédito adicional asignado al conjunto de las empresas que concedan los citados permisos no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

Asimismo, el Gobierno establecerá, en el plazo de tres meses una tramitación administrativa abreviada para el acceso a los fondos de formación profesional para el empleo de las empresas de menos de 100 trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejorar la financiación de la formación continua de los trabajadores de las empresas de menos de 100 trabajadores, a través de un incremento de los créditos asignados para la formación de demanda y una tramitación abreviada para el acceso a estos fondos.

#### ENMIENDA NÚM. 324

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. El plan social en los expedientes de regulación de empleo.

Se modifica el segundo párrafo del apartado 4 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la siguiente forma:

«En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple medidas tendentes a fomentar la formación, la recolocación y, en general, la mayor empleabilidad de los trabajadores.»

#### JUSTIFICACIÓN

Se incorpora la obligación de acompañar a los expedientes de regulación de empleo de un plan social con las medidas activas de empleo adoptadas o previstas por la empresa en orden de evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

#### ENMIENDA NÚM. 325

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. La formación profesional en el trabajo.

Se modifica el apartado 2 b) del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la siguiente forma:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

## JUSTIFICACIÓN

Impulsar la realización de acciones formativas en las empresas en cumplimiento del derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo.

El desconocimiento de los mecanismos de financiación o de los cursos ofrecidos para la formación continuada es una de las causas que explican el reducido porcentaje de trabajadores que reciben esta formación en empresas de menos de 100 trabajadores, así como otros factores como la percepción en la importancia de este tipo de formación o en la planificación de una carrera profesional. De este modo, la mejora del redactado de este derecho debe permitir mejorar esta situación, a la vez que se potencia la formación profesional en el trabajo.

## ENMIENDA NÚM. 326

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo) artículo. Autorización administrativa en los despidos colectivos.

Se modifica el primer párrafo del apartado 5 del artículo 51, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que queda redactado de la siguiente forma:

«5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud, produciéndose sus efectos desde la fecha de la comunicación fehaciente a la autoridad laboral, comunicación que se realizará a los exclusivos efectos de su registro y traslado a los organismos correspondientes.»

## JUSTIFICACIÓN

Acelerar la aplicación efectiva de los expedientes de regulación en caso de acuerdo entre las partes, eliminando la necesidad de la autorización administrativa.

Esta enmienda se formula en coherencia con la enmienda en la que se incorpora la obligación de incluir un plan social en los expedientes de regulación de empleo tendente a mejorar disminuir los efectos del despido colectivo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y fomentar la recolocación.

## ENMIENDA NÚM. 327

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo artículo)

Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

Se adiciona un nuevo artículo 34.bis con la siguiente redacción:

«Artículo 34.bis. Bonificación por inversiones de “business angels” o inversores de proximidad.

1. Tendrán una bonificación del 99 por ciento de la parte de cuota íntegra que correspondan a las rentas derivadas de las sumas invertidas durante el período impositivo en el capital social de una sociedad no cotizada, ya sean para su constitución como para la suscripción del aumento de capital, siempre que la sociedad se halle sometida al Impuesto sobre Sociedades o se encuentre domiciliada fiscalmente en España.

2. El sujeto pasivo deberá notificar a una red de “business angels” o inversores privados, debidamente homologada, la inversión realizada en la sociedad como máximo el 31 de diciembre del período impositivo de suscripción. A estos efectos, la sociedad en la que se hubiera realizado la inversión expedirá al inversor un certificado relativo a:

Objeto del certificado.

Razón, objeto y asiento de la sociedad.

Identidad y dirección del suscriptor.

Numeración de los títulos suscritos, el importe y la fecha de suscripción.

3. La aplicación de las deducciones quedará supe- ditada a que el período de permanencia de la inversión sea o bien, como mínimo, de cinco años desde la fecha de suscripción, o igual al tiempo de duración de la sociedad, en caso de disolución con anterioridad a dicho período.

En el caso de no cumplirse el período de tenencia previsto en el apartado anterior, el contribuyente deberá proceder al reembolso de las deducciones efectivamente practicadas, de forma proporcional al número de títulos enajenados, así como al pago de los correspondientes intereses de demora.»

## JUSTIFICACIÓN

Se propone reconocer un régimen beneficioso fiscalmente para los contribuyentes que realicen inversiones en capital y favorezcan la creación y desarrollo de nuevas empresas.

Esta enmienda permite incorporar la figura de los “business angels” en el ordenamiento jurídico esta figura y cumplir con la disposición adicional tercera de la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, por la que se suprime el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio, se generaliza el sistema de devolución mensual en el Impuesto sobre el Valor Añadido, y se introducen otras modificaciones en la normativa tributaria, que hasta el momento no ha materializado el Gobierno.

## ENMIENDA NÚM. 328

## FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo artículo)

Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

«Uno. Se adiciona un nuevo apartado 8 al artículo 68 con la siguiente redacción:

8. Deducción por inversiones de business angels o inversores de proximidad.

Uno. Los contribuyentes gozarán de una deducción del 35 por ciento de las sumas invertidas durante el período impositivo en el capital social de una sociedad no cotizada, ya sean para su constitución como para la suscripción del aumento de capital, siempre que la sociedad:

- Se halle sometida al Impuesto sobre Sociedades.
- Se encuentre domiciliada fiscalmente en España.

Dos. La base de la deducción corresponderá a los desembolsos realizados en el período impositivo, con el límite de 300.000 euros anuales.

Tres. La deducción no aplicada podrá deducirse en la cuota íntegra de los períodos impositivos que concluyan en los cuatro años sucesivos.

Cuatro. El contribuyente deberá notificar a una red de “business angels” o inversores privados, debidamente homologada, la inversión realizada en la sociedad como máximo el 31 de diciembre del período impositivo de suscripción. A estos efectos, la sociedad en la que se hubiera realizado la inversión expedirá al inversor un certificado relativo a:

- Objeto del certificado.
- Razón, objeto y asiento de la sociedad.
- Identidad y dirección del suscriptor.
- Numeración de los títulos suscritos, el importe y la fecha de suscripción.

Cinco. La aplicación de las deducciones quedará supeditada a que el período de permanencia de la inversión sea o bien, como mínimo de cinco años desde la fecha de suscripción, o igual al tiempo de duración de la sociedad, en caso de disolución con anterioridad a dicho período.

En el caso de no cumplirse el período de tenencia previsto en el apartado anterior, el contribuyente deberá proceder al reembolso de las deducciones efectivamente practicadas, de forma proporcional al número de títulos enajenados, así como al pago de los correspondientes intereses de demora.

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 69 de acuerdo con la siguiente redacción:

1. La base de las deducciones a que se refieren los apartados 3, 5 y 8 del artículo 68 de esta Ley, no podrá exceder para cada una de ellas del 10 por ciento de la base liquidable del contribuyente.»

## JUSTIFICACIÓN

Se propone reconocer un régimen beneficioso fiscalmente para los contribuyentes que realicen inversiones en capital y favorezcan la creación y desarrollo de nuevas empresas.

Esta enmienda permite incorporar la figura de los «business angels» en el ordenamiento jurídico esta figura y cumplir con la disposición adicional tercera de la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, por la que se suprime el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio, se generaliza el sistema de devolución mensual en el Impuesto sobre el Valor Añadido, y se introducen otras modificaciones en la normativa tributaria, que hasta el momento no ha materializado el Gobierno.

**ENMIENDA NÚM. 329**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

Redacción que se propone:

(Nuevo) artículo XX. Subvenciones y ayudas para personas con discapacidad en los centros especiales de trabajo.

Se establecen las siguientes subvenciones para la creación de puestos de trabajo en centros especiales de trabajo:

«Las subvenciones serán, en su conjunto, de 28.000 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 51 por ciento de trabajadores discapacitados respecto del total de su plantilla. La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de 36.000 euros en el caso de personas con discapacidad psíquica, parálisis cerebral, enfermedad mental o autismo con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

A los efectos de determinar el porcentaje de trabajadores discapacitados, no se computará el personal no discapacitado dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el que preste servicios en aquellas actividades o puestos de trabajo específicos que, por su propia naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñados por personas discapacitadas.

Se entenderá por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador discapacitado del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y mejor adaptación de su relación personal.

La cuantía de las subvenciones a que se hace referencia tiene carácter de máximo, salvo en los supuestos en los que, concurriendo causas excepcionales, debidamente justificadas y acreditadas, se autorice expresamente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales superar dichas cuantías.»

**JUSTIFICACIÓN**

Ampliar las cuantías de las subvenciones para personas con discapacidad en los centros especiales de trabajo.

Esta enmienda pretende dar cumplimiento al mandato del Congreso de los Diputados al Gobierno el año 2005. En concreto, el Pleno del Congreso de los

Diputados, en su sesión del día 23 de septiembre de 2005, aprobó la Moción consecuencia de interpelación urgente del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), relativa a las medidas que piensa adoptar el Gobierno frente a la integración laboral de las personas con discapacidad publicada, en la que se instaba al Gobierno a «6. Actualizar las ayudas para la creación de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo que permanecen en la misma cuantía desde 1985.»

**ENMIENDA NÚM. 330**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de un nuevo artículo al referido texto

(Nuevo artículo) Cobertura por desempleo para los trabajadores transfronterizos españoles que trabajan en Andorra.

Se adiciona un nuevo apartado 5 bis al punto 1 del artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, del siguiente modo:

«1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

(Nuevo) 5 bis. Los trabajadores transfronterizos por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente en España.

Son trabajadores transfronterizos aquellos trabajadores por cuenta propia o ajena que ejerzan su actividad profesional fuera del Estado español y que residan en territorio español, al que retorna de forma habitual un mínimo de una vez a la semana.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se equiparan los trabajadores transfronterizos a los trabajadores emigrantes a los efectos del reconocimiento de la prestación por desempleo y su situación de desempleo en España. De esta forma se permite reconocerles automáticamente el derecho a la prestación por desempleo en base a los períodos efectivamente cotizados en España. Esta equiparación ya se produjo entre 1982 y 2006, a lo que un cambio normativo dejó una laguna normativa en el reconocimiento de la prestación a este tipo de trabajadores.

Actualmente se produce una discriminación respecto a los trabajadores españoles emigrantes y que retornan a España en situación de paro. Debe tenerse en cuenta que el derecho a la prestación no se origina durante el período trabajado en otro país, como podría Andorra, sino con anterioridad por períodos trabajados y cotizados en España.

De esta forma se daría cumplimiento a la iniciativa aprobada por la Comisión de Trabajo e Inmigración el día 14 de abril de 2010, en referencia a la cobertura por desempleo de estos trabajadores.

### ENMIENDA NÚM. 331

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

«Disposición adicional. Fomento de la formación profesional para el empleo en los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS)

El Gobierno, en el plazo de tres meses y en colaboración con las Comunidades Autónomas, elaborará un plan de medidas de fomento del acceso a la formación continua, tanto en la modalidad de oferta como de demanda, de los trabajadores autónomos y empresarios sin asalariados afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), así como de los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). En este Plan se adecuará la oferta formativa a las necesidades reales del autónomo y del trabajador agrario, teniendo en cuenta los distintos perfiles existentes y sus necesidades.»

#### JUSTIFICACIÓN

Incorporar el acceso a la formación para el empleo en el colectivo de trabajadores autónomos y los afiliados al régimen agrario, adecuando la oferta formativa a sus necesidades reales.

### ENMIENDA NÚM. 332

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

(Nueva) «Disposición adicional. Regulación de la Negociación Colectiva

(Nueva) Disposición adicional. Prestaciones por desempleo.

El Gobierno, en el momento que la situación económica tenga unas perspectivas favorables para la creación continuada de ocupación, presentará una propuesta de modificación de las prestaciones por desempleo para introducir una mayor vinculación de la percepción de las prestaciones derivadas del desempleo (contributivas y subsidios) con las políticas activas de empleo o la aceptación de una oferta de trabajo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Realizar un estudio sobre las prestaciones por desempleo y realizar una propuesta de modificación para el momento en que mejoren las perspectivas de creación de ocupación. Esta propuesta ya se incluye en el documento realizado por el grupo de expertos el año 2005.

### ENMIENDA NÚM. 333

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

(Nueva) «Disposición adicional. Programa extraordinario de formación y recolocación de las personas en situación de desempleo procedentes del sector de la construcción.

El Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, establecerá en el plazo de tres meses un programa extraordinario de formación y recolocación de las personas en situación de desempleo procedentes de la construcción, con el objetivo de facilitar su adaptación a subsectores de la construcción con demanda de personal o a nuevos sectores productivos.»

## JUSTIFICACIÓN

Realizar un programa específico para el colectivo de personas en situación de desempleo procedentes del sector de la construcción, como sector que más ha afectado la crisis y la destrucción de empleo.

## ENMIENDA NÚM. 334

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto.

(Nueva) «Disposición adicional. Regulación de la Negociación Colectiva

El Gobierno, en el plazo de tres meses, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, presentará un proyecto de ley para reformar el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como de aquellas otras normas que incidan en la negociación colectiva, a fin de mejorar su funcionamiento y articulación y adecuar la misma a los objetivos de flexibilidad y adaptabilidad perseguidos en la presente ley.»

## JUSTIFICACIÓN

Mandar al Gobierno a presentar una modificación de las normas que inciden en la negociación colectiva antes de final de año, con la finalidad de mejorar su funcionamiento a los objetivos perseguidos de flexibilidad y adaptabilidad a las situaciones económicas, así como mejorar su adaptación a las Pymes.

## ENMIENDA NÚM. 335

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto.

(Nueva) «Disposición adicional. Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Gobierno regulará, en el plazo de seis meses, un sistema de reducción de las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en aquellas actividades económicas, empresas y/o ocupaciones que tengan una sobrecotización en relación a las bajas laborales que efectivamente se producen.»

## JUSTIFICACIÓN

Establecer un sistema de primas a las empresas que mejoren su productividad.

## ENMIENDA NÚM. 336

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

Redacción que se propone:

(Nueva) «Disposición adicional. Profesionales sanitarios.

Los profesionales sanitarios no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco del Personal Estatuari, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y que para la realización de sus actuaciones profesionales deban estar incluidas en el Sistema de la Seguridad Social, podrán optar entre su encuadramiento en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos.

A fin de cumplimentar la obligación anterior, en el caso de profesionales colegiados a los que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de supervisión y ordenación de los seguros privados, los mismos podrán optar entre solicitar el alta en el mencionado Régimen Especial o incorporarse a la correspondiente Mutualidad alternativa de las previstas en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de supervisión y ordenación de los seguros privados.»

## JUSTIFICACIÓN

Solucionar el problema con el que en la actualidad se están encontrando los profesionales sanitarios, que

ejercen su actividad en centros sanitarios pero que están cotizando al sistema de la Seguridad Social, por el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, o a la Mutualidad alternativa privada en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de supervisión y ordenación de los seguros privados.

La actual reglamentación deja en una situación comprometida a estos trabajadores, y por supuesto a las empresas sanitarias, al exigir la existencia de un contrato laboral y su consecuente encuadramiento en el régimen general de la seguridad social. Muchos de ellos realizan sus actividades como profesional sanitario independiente, y por tanto pueden pasar consulta, o realizar sus actividades profesionales en más de un centro sanitario.

Resulta por tanto imprescindible, buscar una fórmula que permita a estos profesionales su encuadramiento en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia, sin que ello pueda suponer menoscabo de sus obligaciones ni fiscales ni en materia de seguridad social. Máxime ello, teniendo en cuenta que ya la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/2009, resuelve de una forma satisfactoria el asunto para aquellas personas incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la ley 55/2003, de 16 de diciembre, generando un agravio comparativo para el resto de los profesionales sanitarios no incluidos en los servicios públicos de salud.

#### ENMIENDA NÚM. 337

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

Redacción que se propone:

(Nueva) «Disposición adicional. Empresas sociedades cooperativas

1. Todo lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con los beneficios empresariales en cotizaciones a la Seguridad Social, vinculados a la celebración de contratos indefinidos, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a éstas, siempre que hayan optado por su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término «empresas».

3. A efectos de valorar el incremento del empleo, previsto en el artículo 10 apartado 4 de la presente ley, en las empresas sociedades cooperativas de trabajo, serán tenidos en consideración los socios trabajadores y los trabajadores contratados.»

#### JUSTIFICACIÓN

Clarificar la aplicación del texto del Proyecto de Ley a las sociedades cooperativas.

#### ENMIENDA NÚM. 338

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

Redacción que se propone:

(Nueva) «Disposición adicional. Centros Especiales de empleo

Uno. Cuando el trabajador con discapacidad vinculado por la relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, deba ser subrogado en el empleo, en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, por otra empresa que no esté calificada como centro especial de empleo, se producirá la novación de su contrato de trabajo en uno ordinario con los mismos derechos u obligaciones que el primero, a excepción de las cláusulas específicas que se amparen en la regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos en los centros especiales de empleo.»

Dos. Se modifica el punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo que queda redactado de la siguiente forma:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de tra-

bajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Tres. Se modifica el artículo 42.2 de Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por ciento de aquella. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo, en virtud de subrogación laboral establecida en norma legal, reglamentaria o convencional.»

#### JUSTIFICACIÓN

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se le plantean problemas jurídicos irresolubles.

El apartado UNO, de la enmienda aborda la problemática que se deriva cuando un CEE pierde una contrata y es sustituida por una empresa ordinaria, una línea doctrinal sentada por reiteradas Sentencias de Juzgados de lo Social y de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Se argumenta la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera sólo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, núm. 6290/2000; S. núm. Autos 1015/2002 Juzgado de lo social núm. 2 Avilés).

En el apartado Dos se aborda las dificultades de los CEE, que se plantea cuando una empresa ordinaria se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no disfruta de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria.

Se precisa, también, a través del apartado Tres de la enmienda, dar una solución cuando se adjudica una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subro-

gados de la anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70 por ciento de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

#### ENMIENDA NÚM. 339

##### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán  
(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

Redacción que se propone:

«Disposición adicional. Equiparación del grado de discapacidad

Las personas con capacidad intelectual límite, siempre que tengan reconocida oficialmente esta situación por el organismo con competencias en la materia, gozarán de las medidas de acción positiva y del derecho a la obtención de todo tipo de beneficios, ayudas, bonificaciones o exenciones establecidos con carácter general para las personas con discapacidad en lo referido al acceso, mantenimiento y progresión en el empleo, público y privado, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento.»

#### JUSTIFICACIÓN

La inteligencia límite es un término que se emplea para designar a determinadas personas que tienen ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en el uso de habilidades y destrezas sociales.

Suele considerarse como persona con capacidad intelectual límite al individuo que presenta un coeficiente intelectual inferior al estimado como medio y que, además, presenta dificultades de adecuación al entorno, que le ocasionan restricciones, que a su vez dificultan su plena participación en la vida comunitaria.

El capítulo 15 del Anexo del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, establece las características o rasgos en materia de psicomotricidad-lenguaje, habilidades de autonomía personal y social, proceso educativo, proceso ocupacional laboral y conducta, de las personas con capacidad intelectual límite.

Estas personas no entran dentro de la consideración jurídica de persona con discapacidad, al no ser frecuente que alcancen un grado de 33 por ciento en la valoración y evaluación de la discapacidad que realizan los órganos competentes.

Sin embargo, se trata de personas con problemas serios de inclusión social y de acceso a derechos, bienes y servicios, sobre todo en los aspectos laborales, que deben ser tenidos en cuenta.

Se propone modificar la regulación sobre consideración de personas con discapacidad, a efectos de que las personas con inteligencia límite, con independencia del grado concreto de discapacidad que tengan reconocido, puedan disfrutar de las medidas de acción positiva en el orden laboral y de acceso al empleo.

---

#### ENMIENDA NÚM. 340

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva disposición adicional al referido texto

(Nueva) «Disposición adicional.

El Gobierno aprobará, en el plazo de tres meses, las medidas necesarias para mejorar la situación de indefensión de los trabajadores afectados por el impago de sus salarios, permitiendo el cobro de las prestaciones por desempleo desde el inicio de la reclamación judicial de los salarios adeudados. Asimismo, se adoptarán medidas para permitir la búsqueda activa de empleo y la participación en acciones de mejora de la ocupabilidad durante el procedimiento judicial, en las mismas condiciones que los trabajadores en situación de desempleo.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mandar al Gobierno a realizar las modificaciones necesarias para mejorar la situación de indefensión de los trabajadores afectados por el impago de sus salarios.

Actualmente, en caso de impago de las nóminas, el trabajador debe reclamar las cantidades adeudadas y solicitar la extinción del contrato mediante sendas papeletas de conciliación (demanda previa a la vía judicial), pero sin dejar de acudir a su puesto de trabajo hasta que tenga la sentencia que da por finalizado su contrato, para que no se le pueda achacar una baja

voluntaria. Normalmente, en este plazo de tiempo el trabajador continua sin percibir su salario, sumando a ello los meses anteriores en que no ha percibido su remuneración. Teniendo en cuenta que el procedimiento judicial suele resolverse en dos o tres meses, existe un período de tiempo en que el trabajador no cobra, pero tampoco puede acceder a la prestación de desempleo ni buscar otro empleo, pues debe acudir a la empresa por la que está contratado. Son numerosas las veces en que, en la actual coyuntura económica, estos meses en las que no se tienen ingresos pueden existir numerosas dificultades para cubrir las necesidades básicas de la familia.

En tanto que en la actual coyuntura económica se han multiplicado los casos de empresas que, por distintos motivos, dejan de pagar a sus empleados, esta enmienda propone que una de esas soluciones sea el acceso a las prestaciones por desempleo (contributivas o asistenciales) desde el momento que se inicia la reclamación por impago de los salarios, así como permitir la búsqueda de empleo y el acceso a la formación ocupacional por parte de estos trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que la situación anterior se puede agravar en los casos que la empresa declare la situación de concurso de la empresa, pues en estas situaciones el cobro de los salarios dependen, en numerosas ocasiones, de la finalización del concurso. Esta situación puede dilatar por más de un año las situaciones descritas anteriormente que, a todas luces, sitúan a los trabajadores afectados en la más absoluta de las indefensiones.

---

#### ENMIENDA NÚM. 341

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de la letra a) del apartado 1 de la disposición derogatoria única del referido texto

Derogación derogatoria única. Alcance de la derogación disposiciones:

«a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3, el apartado b) del artículo 6 y el párrafo tercero del artículo 7.1.»

#### JUSTIFICACIÓN

La exclusión del apartado b) del artículo 6 de la Ley 43/2006 se convierte, de facto, en una limitación a que las personas que tienen una vinculación consanguí-

nea o por afinidad con los titulares de la empresa, puedan ser beneficiarios de bonificaciones a la contratación, afectando a las sociedades cooperativas donde estas personas prestan el mismo servicio que cualquier trabajador de la empresa.

---

**ENMIENDA NÚM. 342**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva letra al apartado 1 de la disposición derogatoria única del referido texto

Derogación derogatoria única. Alcance de la derogación disposiciones:

«(Nueva letra.) c) La disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.»

**JUSTIFICACIÓN**

Se clarifica que la supresión de todas las limitaciones o prohibiciones a las que se refiere el texto del Real Decreto-ley, se incluye también la prohibición en el ámbito de las Administraciones Públicas.

---

**ENMIENDA NÚM. 343**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De adición de una nueva letra al apartado 1 de la disposición derogatoria única del referido texto

Derogación derogatoria única. Alcance de la derogación disposiciones:

«(Nueva letra.) La disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.»

**JUSTIFICACIÓN**

En coherencia con la enmienda de ampliación del pago único de la prestación por desempleo.

---

**ENMIENDA NÚM. 344**

**FIRMANTE:**  
**Grupo Parlamentario Catalán**  
**(Convergència i Unió)**

De modificación del segundo párrafo de la disposición final segunda del referido texto

Disposición adicional segunda. Fondo de capitalización

«La regulación reconocerá ... (igual) actividades de formación, para la constitución de cooperativas de trabajo o en el momento de su jubilación (resto igual).»

**JUSTIFICACIÓN**

Incorporar la constitución de cooperativas de trabajo entre las previsiones en las que se podrá utilizar el futuro fondo de capitalización.

Debe tenerse en cuenta que la constitución de cooperativas de trabajo es una de las vías utilizadas por las personas que han perdido su trabajo y mediante la capitalización del desempleo han creado una este tipo de sociedades.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**