



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

IX LEGISLATURA

Serie II:
PROYECTOS DE LEY

17 de agosto de 2010

Núm. 72 (c)
(Cong. Diputados, Serie A, núm. 81
Núm. exp. 121/000081)

PROYECTO DE LEY

621/000072 De medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (procedente del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio).

PROPUESTAS DE VETO

621/000072

PRESIDENCIA DEL SENADO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 191 del Reglamento del Senado, se ordena la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES de las **propuestas de veto** presentadas 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 Senado, 16 de agosto de 2010.—P. D., **Manuel Caveró Gómez**, Letrado Mayor del Senado.

El Senador Carles Josep Bonet i Revés (GPECP), el Senador Josep Maria Esquerda Segués (GPECP), el Senador Miquel Bofill Abelló (GPECP) y el Senador Pere Muñoz Hernández (GPECP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del

Senado, formulan 1 propuesta de veto 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 Senado, 13 de agosto de 2010.—**Miquel Bofill Abelló y Pere Muñoz Hernández y Josep Maria Esquerda Segués y Carles Josep Bonet i Revés.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 1
De Don Miquel Bofill Abelló
(GPECP) y de Don Pere Muñoz
Hernández (GPECP) y de Don
Josep Maria Esquerda Segués
(GPECP) y de Don Carles Josep
Bonet i Revés (GPECP)

El Senador Carles Josep Bonet i Revés (GPECP), el Senador Josep Maria Esquerda Segués (GPECP), el Senador Miquel Bofill Abelló (GPECP) y el Sena-

dor Pere Muñoz Hernández (GPECP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto al Proyecto de Ley**.

JUSTIFICACIÓN

1. La reforma significa la pérdida de derechos para los trabajadores, después de décadas de esfuerzos para consolidar derechos básicos en el camino hacia la justicia social.

2. La reforma es un gran sarcasmo. El Gobierno ha aplicado unas medidas con bancos e instituciones financieras con las que les ha proporcionado ingentes recursos públicos para su estabilización. Y ahora, después de estabilizado el sistema financiero con los impuestos y el esfuerzo de todos, se pretende reducir parte del déficit producido aplicando medidas inaceptables a los trabajadores.

3. La reforma abaratará el despido, pero sin contener suficientes garantías para conseguir superar la dualidad laboral y la precariedad.

4. La reforma propuesta no es armónica con el cambio de economía previsto en el proyecto de ley de Economía Sostenible. Entre abaratar salarios o incrementar productividad o valor añadido se resigna al primero.

5. La reforma no acomete con decisión el problema de la contratación juvenil.

6. La reforma no contempla un marco autonómico de relaciones laborales como formula de flexibilización territorial, acorde con el principio de subsidiariedad.

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPECP) y el Senador Joan Josep Nuet i Pujals (GPECP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan 1 propuesta de veto 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 Senado, 13 de agosto de 2010.—**Joan Josep Nuet i Pujals y Jordi Guillot Miravet.**

PROPUESTA DE VETO NÚM. 2 De Don Joan Josep Nuet i Pujals (GPECP) y de Don Jordi Guillot Miravet (GPECP)

El Senador Jordi Guillot Miravet (GPECP) y el Senador Joan Josep Nuet i Pujals (GPECP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente **propuesta de veto al Proyecto de Ley**.

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 el Congreso de los Diputados 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 solo 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 discriminación. 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 periodo 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 Legislativo 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 periodo 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 periodo 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 des-

pido 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 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 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 5 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 sus-

tituye 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 térmi-

nos 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.»