

**DOCUMENTO ENTREGADO  
POR EL GOBIERNO  
EL DIA 9 DE JUNIO DE 2010  
A LAS 21,00 HORAS**

# DIÁLOGO SOCIAL SOBRE MERCADO DE TRABAJO

## PROPUESTA DE MEDIDAS

9 de junio de 2010

### I. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES.

#### 1. Contrato para la formación.

- Ampliación de la edad de los actuales 21 hasta 24 años.
- Supresión (con carácter temporal) de las cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores.
- Reconocimiento de las prestaciones por desempleo al término de los contratos.
- Establecimiento del SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato.
- Procedimientos que faciliten la impartición de la formación teórica.
- Como orientación (no como exigencia legal) criterio de paridad de género cuando hayan varios contratos de este tipo en una misma empresa.

#### 2. Contrato en prácticas.

- Ampliación de los títulos habilitantes para estos contratos (certificados de profesionalidad y nuevas titulaciones del proceso de Bolonia).
- Ampliación de 4 a 5 años del plazo posterior a la obtención del título durante el cual se puede realizar este tipo de contratos.

#### 3. Programa extraordinario de empleo para jóvenes a través de convenios con Comunidades Autónomas (aplicación efectiva condicionada a disponibilidades presupuestarias presentes y futuras).

- Destinado a jóvenes hasta 24 años que carezcan de todo tipo de formación.
- Contenido general: medidas de orientación profesional, medidas formativas (con un máximo de 200 horas) y realización de prácticas no laborales o de contratos para la formación en las empresas.
- Exigencia de paridad de género obligatoria en los beneficiarios de estos programas.
- Financiación compartida por el Estado y las Comunidades Autónomas: 60% por el Estado, 40% por las Comunidades Autónomas.

## **II. PROPUESTA DE MEDIDAS EN MATERIA DE BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

- Supresión de las actuales bonificaciones universales para jóvenes, mujeres y parados de larga duración.
- Concentración de las nuevas bonificaciones en dos nuevos colectivos: jóvenes hasta 30 años de edad que carezcan de formación y lleven 12 meses desempleados y mayores de 45 años con igual antigüedad en el desempleo.
- Se mantienen las actuales bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos.
- En todos los casos los importes serán los establecidos actualmente. Su duración quedará limitada a un máximo de 3 años. Los importes serán más elevados cuando el contrato se realice con mujeres.
- La bonificación se limita a contrataciones que supongan creación de nuevo empleo neto en la empresa.
- Vigencia temporal de las nuevas bonificaciones hasta diciembre de 2011. Después se decidirá su mantenimiento o supresión a partir de una evaluación de los resultados.
- Se mantienen en su configuración actual las siguientes bonificaciones: mayores de 59 años (sin perjuicio de que, en la negociación del Pacto de Toledo, estas bonificaciones puedan pasar a ser asumidas por la Seguridad Social), discapacitados, autónomos, empresas de inserción y víctimas de violencia de género.

## **III. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO.**

### **1. Reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.**

Todas las medidas que se proponen son aplicables tanto a las suspensiones temporales de empleo como a las reducciones de jornada autorizadas a través del procedimiento de regulación de empleo.

#### **a) Modificaciones legislativas permanentes.**

- Artículo 47 ET: no aplicación de los umbrales establecidos para los despidos colectivos; establecimiento de un mínimo y un máximo para reducciones de jornada (10% y 70%).
- Las medidas de regulación temporal de empleo, sean suspensiones temporales o reducciones de jornada, no podrán exceder de un año de duración.

- Artículo 4 del Real Decreto 43/1996: en ausencia de representantes legales de los trabajadores, los trabajadores de la empresa pueden delegar su representación durante la negociación del expediente en los sindicatos representativos del sector.

#### **b) Ampliación de beneficios con carácter temporal.**

- Aplicable a nuevos expedientes de regulación de empleo resueltos antes de final de 2011.
- Ampliación de la reposición de prestaciones por desempleo de 120 a 180 días para los trabajadores que vean extinguida su relación laboral después de un período de suspensión temporal o reducción de jornada.
- Ampliación de la bonificación empresarial de cotizaciones sociales del 50 al 80%, que puede conectarse con la realización de acciones formativas durante el período de aplicación del expediente.

#### **c) Prestaciones por desempleo.**

- La prestación de desempleo se mantendrá en su configuración actual en todos sus extremos. En particular, el desempleo se considerará total o parcial en los mismos términos que la regulación actual.

### **2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo: artículo 41 del ET.**

- Definición de causas: genérica para todo tipo de modificaciones y definición más exigente para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo (*se acompaña en Anexo un primer borrador de una posible redacción de causas del artículo 41 ET*).
- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo debe tener carácter temporal, hasta un máximo de la vigencia del convenio.
- Período de negociación o consultas de 15 días improrrogables.
- Aplicación de los sistemas de mediación o conciliación vigentes en el sector o la empresa, de carácter simultáneo con el período de consultas y sin exceder el plazo máximo señalado para éste.
- Si persisten las discrepancias después del período de consultas se aplicará preferentemente el sistema convencional establecido en la empresa o el sector.
- Si este sistema convencional no existe o el establecido no prevé una solución efectiva para la superación de las discrepancias: arbitraje obligatorio a solicitud de cualquiera de las partes. Si las partes no se ponen de acuerdo en la designación de árbitro o árbitros, se aplicarán los sistemas de solución extrajudicial de conflictos de carácter nacional o autonómico.

### **3. Cláusulas de inaplicación salarial: artículo 82.3 ET.**

- Definición de causas *(se acompaña en Anexo un primer borrador de una posible redacción de causas del artículo 82.3 ET)*.
- La inaplicación de las condiciones salariales debe tener carácter temporal, hasta un máximo de la vigencia del convenio.
- Procedimiento idéntico al artículo 41 ET, incluyendo la exigencia de que el empresario solicite informe o dictamen de la Comisión Paritaria del convenio al inicio del período de consultas.
- En defecto de acuerdo: arbitraje obligatorio a solicitud de cualquiera de las partes.

### **4. Representatividad sindical.**

- En ausencia de representantes legales de los trabajadores, los trabajadores de la empresa podrán atribuir su representación para la negociación durante el periodo de consultas a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los sindicatos firmantes del convenio de aplicación en la empresa y designada por la Comisión Paritaria de éste.

### **5. Movilidad geográfica (artículo 40 ET) y suspensión temporal de contratos y reducción de jornada (artículo 47 ET).**

- Se podría estudiar la posibilidad de que el sistema de arbitraje obligatorio previsto para los artículos 41 y 82.3 ET fuera también de aplicación en los supuestos de discrepancias al término de los periodos de consultas previstos para la movilidad geográfica (artículo 40 ET) y la suspensión temporal de contratos y reducción de jornada (artículo 47 ET).

## **IV. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD DE NUESTRO MERCADO LABORAL.**

### **1. Contrato ordinario.**

- Se mantiene la regulación actual.

### **2. Contrato de fomento de la contratación indefinida.**

#### **a) Reapertura de la posibilidad de conversión en CFCEI de los contratos temporales de la misma empresa.**

- Se podrá realizar la conversión tanto con los contratos temporales vigentes en el momento de la reforma como con los nuevos contratos temporales que se suscriban con posterioridad a la misma. Respecto de estos últimos solo podrá realizarse la conversión cuando no hayan sobrepasado los 6 meses de duración.

En ambos casos la conversión deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2011.

**b) Ampliación a nuevos colectivos.**

- Se limitará a tres meses la exigencia actual de permanencia en el desempleo durante seis meses.
- Se incluirá como nuevo colectivo a los desempleados que en los 2 últimos años hayan estado contratados tan solo mediante contratos temporales.
- Esta ampliación estará vigente, en estos dos nuevos casos, hasta el final de 2012. En ese momento se realizará una evaluación con los interlocutores sociales sobre los resultados de la medida.

**c) Indemnizaciones.**

- Se mantienen las cuantías establecidas actualmente.

**d) Abono de 8 días de indemnización.**

- Se abonará con cargo al FOGASA una cantidad equivalente a 8 días de indemnización por extinción del contrato.
- Solo se aplicará a los nuevos CFCI suscritos con posterioridad a la reforma.
- Los 8 días solo se abonan para la extinción de los contratos que hayan superado un año de vigencia. En los contratos de duración inferior la indemnización será abonada totalmente por el empresario.
- Se aplica exclusivamente en el caso de despidos objetivos, tanto procedentes como improcedentes.
- Se excluye el abono en el caso de despidos disciplinarios improcedentes.
- La ayuda se aplica tanto para despidos individuales como colectivos.
- El pago de los 8 días se realiza por el FOGASA sobre la base del cálculo del día de indemnización que se haya realizado por la empresa. El abono se realizará directamente al trabajador.
- Se establecerá una cotización adicional al FOGASA, a cargo exclusivo de las empresas, para financiar el abono de los 8 días de indemnización.
- A finales de 2012 se revisarán con los interlocutores sociales los resultados de esta medida.

### **3. Contratación temporal.**

#### **a) Contrato eventual.**

- Eliminar la posibilidad de su utilización en las actividades de tipo estacional.
- Las actividades de tipo estacional deberán cubrirse mediante contratos fijos discontinuos, que mantendrán su regulación actual (de fechas ciertas, en el artículo 12.3 del ET; y de fechas inciertas, en el artículo 15.8 ET).

#### **b) Contrato de obra o servicio.**

- Establecimiento de un límite temporal máximo de 2 años, ampliable por la negociación colectiva sectorial hasta un máximo de 6 meses más. Se respetará la regulación establecida actualmente para este tipo de modalidad contractual en la negociación colectiva sectorial.
- La actual remisión a la negociación colectiva sectorial sobre identificación de los trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contratos se puede complementar con una disposición que señale que los convenios colectivos de ese ámbito podrán identificar igualmente trabajos o tareas, tales como la cobertura de contrata o subcontratas de obras y servicios asumidas por el empresario, que no puedan cubrirse con esta modalidad contractual.

#### **c) Encadenamiento.**

- Sin perjuicio del respeto a la duración máxima legal establecida para cada una de las modalidades de contratación temporal, se dará una redacción más estricta de la regla legal actual de encadenamiento del artículo 15.5 ET, modificando los siguientes elementos: el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante uno o más contratos temporales. Esta regla será también de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto en la Ley o en los convenios colectivos.

#### **d) Indemnización por fin de contrato temporal.**

- Elevación de la indemnización por fin de contrato hasta 12 días.
- Esta elevación se producirá de manera progresiva y a través de sucesivas etapas. La primera etapa de incremento se producirá en 2012.

### **4. Contrato a tiempo parcial.**

- Eliminación de horas complementarias.
- Posibilidad de hacer horas extraordinarias a prorrata del máximo legal, según la duración de la jornada, limitada al contrato a tiempo parcial de carácter indefinido.
- Elevación del coeficiente multiplicador para el cómputo de los nuevos períodos cotizados en los contratos a tiempo parcial a partir de la reforma hasta el 1,75. Esta

medida estará en vigor hasta final de 2012. En ese momento se realizará una evaluación con los interlocutores sociales sobre los resultados de la misma.

## **5. Extinción del contrato.**

- Nueva definición de las causas de despido objetivo que incorpore la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo (*se acompaña en Anexo un primer borrador de la posible redacción de los artículos 51 y 52 c) ET*).
- La definición se realizaría en el artículo 51 del ET. El actual artículo 52 c) se remitiría a las causas del artículo 51 cuando no se alcancen los umbrales mínimos de trabajadores afectados.
- Disminución del período de preaviso para los despidos objetivos individuales, que se establecerá en 15 días.
- Modificaciones legislativas que den certeza al procedimiento de despido objetivo: la indemnización de 33 días en caso de despido objetivo improcedente se aplicará tanto cuando la improcedencia sea declarada judicialmente como cuando sea reconocida por el empresario conforme a la Ley 45/2002; los defectos formales en el despido objetivo darán lugar a la improcedencia y no a la nulidad como sucede actualmente.

## **V. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA EL REFUERZO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y LA MEJORA GENERAL DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.**

### **1. Refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo.**

- Ampliación hasta 2012 de la contratación de 1500 orientadores, establecida actualmente hasta 2011.

### **2. Agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.**

- Se regularán en la Ley de Empleo las Agencias de Empleo, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral. Esta normativa será también aplicable a la actividad de recolocación de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo.
- Las agencias de empleo deberán ser objeto de autorización administrativa por los Servicios Públicos de Empleo. Para ser consideradas entidades colaboradoras de los SPE deberán suscribir un convenio de colaboración con los mismos.
- Las previsiones legales sobre las Agencias de Empleo serán desarrolladas por una norma reglamentaria en un plazo de seis meses.
- La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se seguirá realizando exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.

### **3. Empresas de trabajo temporal: sectores excluidos por riesgo profesional.**

- Habilitación de un plazo de 6 meses para que la negociación colectiva, a través de acuerdos interprofesionales o de carácter sectorial, identifiquen empleos u ocupaciones de alto riesgo que no puedan ser cubiertas por trabajadores cedidos por ETTs en los sectores actualmente excluidos. No se admitirá en ningún caso la exclusión de la actividad de las ETTs en la totalidad del sector.
- Al término de este plazo de posible negociación colectiva: eliminación total de las restricciones actuales (salvo para agentes cancerígenos o biológicos y para radiaciones ionizantes). Serán de aplicación exclusivamente en ese momento las restricciones acordadas, en su caso, en la negociación colectiva.
- Necesidad de obtención de una autorización especial para que las ETTs actúen en los actuales sectores de riesgo: exigencia de contar con un servicio de prevención propio auditado y con delegados de prevención, refuerzo de la formación preventiva y profesional de los trabajadores cedidos, evaluación permanente de la siniestralidad, etc.

**ANEXO DOCUMENTO ENTREGADO  
POR EL GOBIERNO  
EL DIA 9 DE JUNIO DE 2010  
A LAS 21,00 HORAS**

## **ANEXO**

### **Borradores de redacción**

#### **CAUSAS DE EXTINCIÓN**

##### **1. Para los despidos colectivos (artículo 51.1 ET).**

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen una reducción de las necesidades de empleo de la empresa.

Se entiende que concurren las causas económicas cuando los resultados de explotación de la empresa arrojen pérdidas económicas, no meramente coyunturales. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar objetiva y documentalmente los resultados de explotación alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se considera que concurren las causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, las causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y las causas productivas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Para las causas indicadas en este párrafo y a los solos efectos de las extinciones de trabajo por despido colectivo, la empresa deberá justificar que las extinciones contribuyen a superar las dificultades que impidan su buen funcionamiento a través de una más adecuada organización de los recursos.

##### **2. Para los despidos objetivos individuales (artículo 52 c) ET).**

El contrato podrá extinguirse:

c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.

## **CAUSAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA**

**1. Para movilidad geográfica (artículo 40 ET) y para modificación de condiciones de trabajo de carácter individual y de carácter colectivo, cuando estas últimas tengan su origen en una decisión unilateral del empresario (artículo 41 ET).**

**Se mantendría la redacción vigente:**

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción...

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. Para modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, cuando estén reconocidas a los trabajadores mediante acuerdo o pacto colectivo (artículo 41 ET, nuevo apartado).**

**Redacción nueva:**

La modificación solo podrá producirse cuando haya cambiado la situación existente en el momento en que se establecieron en la negociación colectiva las condiciones de trabajo que se pretende modificar y concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Una crisis del sector económico en el que se incardine la empresa que se ponga de manifiesto a través de una disminución significativa del nivel de actividad del mismo.
- b) Que, como consecuencia de la indicada crisis, se haya producido un cambio en la posición competitiva en el mercado o en la demanda de los productos de la empresa.
- c) Que las modificaciones propuestas estén basadas en alguna de las causas señaladas en el apartado 1 (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y se dirijan a evitar que la situación económica por la que atraviesa la empresa pueda afectar a su viabilidad futura o al empleo en la misma.

*La modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio o pacto colectivo cuya modificación se pretenda.*

### **3. Para inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo (artículo 82.3 ET: cláusulas de descuelgue salarial).**

#### **Alternativa 1: Mantener la redacción vigente:**

Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo.

#### **Alternativa 2: Nueva redacción**

Cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

*La inaplicación del régimen salarial deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya inaplicación se pretenda.*