

**DOCUMENTO ENTREGADO
POR EL GOBIERNO
EL DIA 10 DE JUNIO DE 2010
A LAS 4,30 HORAS**

FLEXIBILIDAD INTERNA

- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no **superior a diez días improrrogables**.

- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación durante el periodo de consultas y los procedimientos establecidos en este artículo a los sindicatos más representativos en el sector. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

- Cuando la modificación colectiva de condiciones de trabajo se refiera a las disfrutadas por los trabajadores 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 una vez transcurrido el plazo anterior.

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.

- Cuando la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo se refiera a las establecidas mediante convenio o pacto colectivo será de aplicación lo dispuesto en el apartado 4 con las especialidades que se señalan a continuación.

La modificación solo podrá producirse cuando haya cambiado la situación existente en el momento en que se establecieron 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 de la empresa o en la demanda de sus productos.

c) Que las modificaciones propuestas estén basadas en alguna de las causas señaladas en el apartado 1 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 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 o pacto colectivo cuya modificación se pretenda.

Simultáneamente a la comunicación a los trabajadores del inicio del periodo de consultas, el empresario deberá recabar informe no vinculante de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente sobre la modificación propuesta, que deberá emitirse en un plazo no superior a siete días. La no emisión en plazo del indicado informe no supondrá la paralización del periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, el empresario o la representación legal de los trabajadores podrán solicitar la aplicación del procedimiento arbitral que hubiera podido establecerse en el convenio colectivo aplicable en la empresa para resolver las discrepancias. Si el convenio no incluyera procedimiento arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar la aplicación de un procedimiento de este tipo, que será obligatorio para la otra parte. En defecto de acuerdo sobre el procedimiento arbitral aplicable, se recurrirá al procedimiento arbitral establecido para la solución no judicial de conflictos en el ámbito territorial correspondiente conforme a artículo 83.

El procedimiento arbitral no podrá tener una duración superior a diez días hábiles improrrogables.

El laudo arbitral deberá determinar si las modificaciones propuestas por el empresario afectan a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y si concurren las causas alegadas por el empresario, aceptando o rechazando la propuesta de modificación de condiciones de trabajo y acordando, en su caso, medidas alternativas a dicha propuesta. En todo caso, se garantizará la previa audiencia de las partes.

El laudo será vinculante e inmediatamente ejecutivo, debiendo el empresario, en su caso, notificar a los trabajadores la decisión sobre la modificación.

El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, pudiendo impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

CONTRATACIÓN

Contrato de fomento de la contratación indefinida

- El CFCI solo podrá celebrarse con los parados que lleven tres meses inscritos como desempleados y con los desempleados con los que se puede realizar en la actualidad.
- Los contratos temporales anteriores al 1 de julio de 2010 podrán transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida hasta el 31 de diciembre de 2010.
- Los contratos temporales que se celebren entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011, cuya duración no exceda de seis meses, podrán transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida antes del 31 de diciembre de 2011.
- En diciembre de 2012 se realizará una evaluación de los resultados de esta medida.

Contratos temporales.

- Se establecerá en el contrato de obra o servicio un límite temporal máximo de 2 años, ampliable por la negociación colectiva sectorial hasta un máximo de 12 meses más. Se respetará la regulación establecida actualmente para este tipo de modalidad contractual en la negociación colectiva sectorial.
- 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.
- Elevación de la indemnización por fin de contrato hasta 12 días. Este incremento se realizará progresivamente. Puede optarse por dos fórmulas:
 - 1ª. Un incremento a razón de un día más por año a partir de 2011 (9 días para contratos celebrados en 2011, 10 días en 2012, 11 días en 2013 y 12 días en 2014).
 - 2ª. Una indemnización de 10 días en 2012 y de 12 días en 2014.

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.

DESPIDO

- El plazo de preaviso de los despidos objetivos quedará fijado en 15 días para todo tipo de contratos indefinidos.

- En el CFCI la indemnización por despido objetivo declarado judicialmente improcedente será de 33 días. La misma indemnización se establecerá cuando el despido sea reconocido como improcedente por el empresario.

- Abono de 8 días de indemnización para despidos objetivos individuales y para despidos colectivos. Se puede establecer:

1º. Solo para nuevos CFCI que superen el año de antigüedad.

2º. Para cualquier contrato indefinido, vigente o nuevo. Para los vigentes actualmente, los 8 días solo se abonarán para los años de antigüedad devengada a partir de la entrada en vigor de la reforma.

Esta medida se financiará a través del incremento de la cotización al FOGASA, incremento que estará en función de la opción que se elija de las dos anteriores. Este incremento se verá compensado por una disminución en otros conceptos de cotización empresarial, de manera que no se produzca un incremento de las cuotas abonadas en la actualidad.

- Causas del despido colectivo (artículo 51):

...