



## **Valoración de las enmiendas 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)**

El proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, procedente del Real Decreto-Ley 10/2010 que en su día mereció nuestra negativa valoración sindical por su carácter regresivo para los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, por cuanto: facilita a las empresas la extinción del contrato, por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, haciéndola más fácil, más rápida y más barata; no actúa de forma eficaz sobre la contratación temporal, sino que, por el contrario, hace el empleo fijo igual de vulnerable que el empleo temporal; dota de mayor poder discrecional al empresario en perjuicio de la negociación colectiva, derecho fundamental reconocido en nuestra Constitución como instrumento de ordenación de las relaciones laborales; legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro reconociéndoles competencias propias del Servicio Público de Empleo; no contribuye al cambio de modelo productivo necesario para hacer frente a los problemas reales del mercado español y para que sea más competitivo.

Del análisis detenido de las distintas enmiendas presentadas al citado proyecto, se infiere que la mayoría de las mismas, lejos de paliar los efectos negativos que caracterizan al RDL 10/2010, inciden en ellos incrementándolos, y por tanto agravando su lesiva repercusión en los derechos de los trabajadores.

En materia de contratación temporal, lejos de incidir en el camino iniciado, pero insuficiente, por el RDL respecto al contrato de obra y al encadenamiento de contratos, se amplían aún más las posibilidades de utilización del contrato de obra mediante la extensión de su duración máxima y su disponibilidad en la negociación colectiva, incluido el convenio de empresa, llegando a provocar su desnaturalización. En el encadenamiento no sólo no se aborda la vía que desde el año 2006 continua abierta para que un mismo puesto sea indefinidamente cubierto por distintos trabajadores, sino que se abren las puertas para evitar que opere en las contrataciones, concesiones administrativas, subrogación y grupos de empresa.

Ello unido a las enmiendas presentadas respecto al contrato de fomento de la contratación indefinida, que cierran cualquier resquicio a las escasas limitaciones que había para su utilización y hieren de muerte a su ya mínimo carácter de fomento, junto con un despido aún más fácil y barato, resulta la combinación perfecta para hacer el empleo de todos los trabajadores igualmente inestable.

Efectivamente, las enmiendas sobre extinción individual y colectiva del contrato abundan en dotar al empresario de un mayor poder unilateral y discrecional para despedir sin tener que acreditar causa justificativa, en cuanto la reducen a su mínima expresión e incluso, alguna de ellas, eliminando el control administrativo, petición tradicional del empresariado español.

Ese mayor poder que se quiere atribuir al empresario, también se evidencia en materia de flexibilidad interna. Así en expedientes por reducción y suspensión de jornada se elimina toda traba a la decisión unilateral, ya proceda de la acción sindical o de la autoridad administrativa. En movilidad geográfica, modificación sustancial de los contratos y descuelgue salarial, se da un golpe mortal al derecho constitucional a la negociación colectiva y por tanto al derecho de libertad sindical, posibilitando la inaplicación en la empresa de lo pactado colectivamente a nivel sectorial, incluso sin necesidad de justificar la existencia real de causa.

Además, en la gravísima situación actual de desempleo, se deja en manos de las empresas de trabajo temporal el papel que le corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, otorgándoles un campo de actuación tan extenso que desfigura por completo la naturaleza jurídica para la que fueron legalizadas, de forma tal que conlleva darles atribuciones en materia de intermediación y recolocación, formación, actuación en el sector público...

En cuanto al programa de bonificaciones, y a pesar de haberse constatado la nula eficacia de su generalización, las enmiendas caen en el mismo error de atender peticiones de grupos de presión sin un análisis previo sobre su posible eficacia y conveniencia, incidiendo en el peso muerto o efecto ganga de muchas bonificaciones. En este sentido se pierde la finalidad de fomentar la contratación de aquellos desempleados en mayores dificultades actualmente para insertarse en el mercado de trabajo, como son los jóvenes sin formación.

Respecto a los contratos formativos, no se incide en reforzar la esencia formativa de los mismos, potenciando su utilización para otros intereses ajenos a los de facilitar la formación de los jóvenes y su incorporación a la vida laboral.

Si todo lo anterior es grave, no lo es menos el ataque frontal que se hace a la autonomía colectiva y al diálogo social bipartito en el que debe residir, como ha sucedido desde la instauración de la democracia en nuestro país, precisamente por ser los agentes sociales los titulares de la negociación colectiva, la capacidad de cualquier modificación en esta materia. Ello se agrava, además, por el hecho de que en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, así se acordó por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo, y así se ha respetado durante todo el proceso de negociación y en el propio Real-Decreto Ley 10/2010. Lo que en ningún caso procede efectuar es la alteración de las reglas de concurrencia de convenios o impedir a los sindicatos más representativos de ámbito estatal su legitimación para negociar en cualquier ámbito.

Por último, y aunque confiamos en que quede en una anécdota, no podemos pasar por alto la enmienda 271 del Partido Popular, en la que ataca el derecho fundamental a la huelga de forma subrepticia, al modificar su regulación por la vía de una ley ordinaria dejando abierta la posibilidad de modificar un convenio vigente

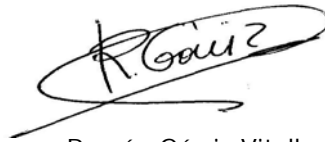
impidiendo el ejercicio del derecho de huelga que tienen los trabajadores como mecanismo constitucional de presión. Asimismo, rechazamos la pretensión de algunas enmiendas sobre la asunción por la Seguridad Social del pago de la prestación por incapacidad temporal desde el 4º día al 16º, ahora a cargo del empresario. De igual forma la pretensión de facilitar el despido de los trabajadores en situación de enfermedad como causa que justifique un despido objetivo y negar a los sindicatos la representación de los trabajadores en las empresas que les otorga la Constitución española.

En definitiva, hemos de resaltar que el conjunto de las enmiendas presentadas, de prosperar, agravarían aún más los ya gravísimos efectos que ha provocado en los derechos de los trabajadores, individuales y colectivos, el Real-Decreto Ley 10/2010 del que trae su origen el Proyecto ahora en tramitación.

Madrid, 27 de julio de 2010



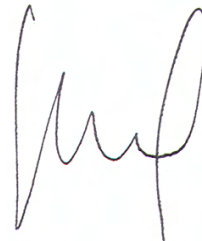
Antonio Ferrer Sais  
SECRETARIO ACCIÓN SINDICAL  
UGT



Ramón Górriz Vitalla  
SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL  
CC.OO.



Frederic Monell i Lloró  
SECRETARIO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL  
UGT



Laura Pinyol Vidal  
SECRETARIA DE PARTICIPACIÓN  
INSTITUCIONAL  
CC.OO.

PROYECTO DE LEY 121/81 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
1							
2							
3	UPyD	1	Contrato Único Indefinido	1	E.T.	<p>El contrato se presume por tiempo indefinido. Duración determinada para sustitución. Desaparecen: Contrato para obra o servicio, Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Contrato en práctica y formación. Desaparece como causa de extinción la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. Modifica la indemnización del despido improcedente: progresiva de 12 a 36 días de salario por año de servicio, máximo 24 mensualidades y la del despido por causa objetivas: progresiva de 10 a 20 días, máximo 12 mensualidades. Limita contrato de inserción a dos modalidades: sustitución o fomento empleo personas con discapacidad</p>	No: propone un contrato único. Consagra la disminución de derechos
4	UPyD	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo	Suprime art. 3 sobre <i>Contrato de fomento de la contratación indefinida</i>	No, debe ser contrato de fomento para la coyuntura
5	UPyD	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	47	E.T.	Suprime la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	No, debe permitirse adaptar la empresa a las circunstancias de la coyuntura



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
6	UPyD	8	Protección por desempleo y reducción de jornada	8	Reforma del mercado de trabajo	Suprime art. 8 sobre <i>Protección por desempleo y reducción de jornada</i>	No, por oposición a enmienda 5
7	UPyD	9	Medidas de apoyo a la reducción de jornada	9	Reforma del mercado de trabajo	Suprime art 9 <i>Medidas de apoyo a la reducción de jornada</i>	No, por oposición a enmienda 5
8	UPyD	11	Bonificaciones de cuotas en las situaciones para la formación	11	Reforma del mercado de trabajo	Sustituye el art. 11 sobre Bonificaciones de cuotas en las situaciones para la formación. (Se refiere a empresas que <b>concierten situaciones para la formación con trabajadores desempleados</b> , en lugar de que celebren contratos para la formación)	No, es una figura confusa: o contrato indefinido o contrato formativo, pero no los dos al mismo tiempo
9	UPyD	12		11	E.T.	Modifica el art. 12 en su totalidad (Art. 11. Situaciones formativas. ET. 1. El contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente en situación de prácticas ....b) la situación de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años,....f) al término de la situación le será de aplicación íntegramente la normativa del contrato único indefinido,..... 2. El contrato de trabajo único indefinido podrá concertarse inicialmente en situación para la formación .....)	No, por razones señaladas en enmienda 5 y en congruencia con la negativa al contrato único
10	UPyD	V	Medidas para la mejora de la protección de desempleo		L.G.S.S.	Añade un capítulo V que regule las mejoras para la protección por desempleo. (Renta activa de inserción: niveles de protección; beneficiarios y requisitos; obligaciones de los preceptores; duración; cuantía y cotización a la Seguridad Social; dinámica del derecho; incompatibilidades; beneficiarios del programa temporal de protección por desempleo e inserción y evaluación de la renta activa de inserción.	No, afecta a la prestación de desempleo que es ajena al debate, siendo su lugar el Pacto de Toledo



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
11	UPyD	13	Servicios Públicos de Empleo	13		Modifica en su totalidad art. 13. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal. (El Gobierno presentará en 3 meses un Proyecto Ley que regule el Sistema Nacional de Empleo y la formación, con distintos objetivos ....)	No, supone una reforma global sobre el marco relativo al empleo y el específico sobre formación. Debe ser objeto del Diálogo Social
12	UPyD	14	Agencias de colocación	21.bis	L.E.	Modifica Art. 14.2 (personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del SPEE.....)	No, es una materia compartida entre el Estado y las CCAA. Y nuestra posición es contraria a las agencias privadas
13	UPyD	D.A.1ª	Negociación colectiva y modalidades contractuales	D.A.1ª		Supresión D.A. 1. Negociación colectiva y modalidades contractuales.	No, supone negar la virtualidad de la NC
14	UPyD	D.A.2ª	Formación teórica en los contratos para la formación	D.A.2ª		Sustituye la D.A. 2. Formación teórica en los contratos indefinidos <u>en situación para la formación</u> . (Cambia: <b>para la formación</b> por <b>en situación para la formación</b> )	No, por razones de 8
15	UPyD	D.A.3ª	Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo	D.A.3ª		Sustituye la D.A.3. Contratos indefinidos en situación para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. (contratos indefinidos <b>en situación para la formación</b> .....)	No, por razones de 8
16	UPyD	D.T.1ª	Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados	D.T.1ª		Suprime la D.T.1 Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.	No, por lo expuesto en la enmienda 3
17	UPyD	D.T.2ª	Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales	D.T.2ª		Suprime la D.T.2 Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.	No, porque es contradictorio con el mantenimiento de modalidades de contratación de duración determinada



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
18	UPyD	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª		Suprime la D.T.3. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.	<b>Si, supresión abono indemnización por el FOGASA</b>
19	UPyD	D.T.7ª	Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación	D.T.7ª		Suprime la D.T.7. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.	No, por lo señalado en 9
20	UPyD	D.F. Nueva	Regulación de las Agencias de Colocación y de las ETT	D.F. Nueva	Reforma del mercado de trabajo	D.F. Regulación de las Agencias de Colocación y de las ETT. (En 6 meses el Gobierno aprobará Proy. Ley sobre Agencias Empleo Privadas que regule éstas y ETTs)	No, porque facilita la confusión entre el régimen legal de ETT y de las agencias privadas
21	UPyD	D.F. Nueva	Evaluación de las políticas activas de empleo	D.F. Nueva	Reforma del mercado de trabajo	D.F.10. Evaluación de las políticas activas de empleo.(El Gobierno en coordinación con las CCAA evaluará los programas y dará cuenta a las Cortes)	No, ya hay prevista una evaluación en la disposición final 4ª
22	UPyD	D.F. Nueva	Contratación a tiempo parcial	D.F. Nueva		D.F. Contratación a tiempo parcial. (El Gobierno en 6 meses aprobará un Proy. Ley que modifique la regulación y establecerá medias para racionalizar horarios, jornadas)	No, debe ser objeto del Diálogo Social (299 CIU)
23	UPyD	D.D. Única	Alcance de la derogación normativa	D.D. Única		D.Derogatoria única: a) Ley 43/2006 mejora del crecimiento y del empleo los apart. 1 y 6 del art. 2, el art. 3 y el párrafo 3º del art. 7.1.; b) Ley 27/2009 medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo... el art. 5; c) Ley 12/2001 contrato fomento de la contratación indefinida la D.A. 1ª; d) Del ET la D.T. 13ª. e) Del R.D-L 10/2009 programa temporal protección por desempleo e inserción, el apart. 2 del art.1 el resto se podrá aplicar con valor reglamentario en todo lo que no contradiga.	No



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
24	ERC	1	Contratos temporales	15	E.T.	Suprime reserva a convenio estatal para ampliar duración contrato obra.	No, debe ser el CC estatal el que lo fije
25	ERC	D.A.1ª	Negociación colectiva y modalidades contractuales	D.A.1ª		Suprime reserva a convenio estatal para adaptar contrato obra.	No, igual que en 24
26	ERC	1	Contratos temporales	15	E.T.	El trabajador podrá solicitar al SPE justificante de su condición de trabajador fijo.	No, debe ser obligación de la empresa (210 PP)
27	ERC	1	Contratos temporales	49	E.T.	Indemnización por fin de contrato formativo	No, teniendo una causa objetiva es correcta la exclusión
28	ERC	1	Contratos temporales	D.T. 13ª	E.T.	Calendario indemnizaciones temporales se adelanta a 01-01-2013	No, no debería ser una aplicación gradual sino inmediata
29	ERC	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	Endurece enunciado: viabilidad futura, justificar necesidad	No, sólo es aceptable un redactado análogo antes del RD-ley
30	ERC	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	Eres: silencio negativo (si no hay resolución se entiende rechazado)	No, no es eficaz. Siempre obligación de contestar, sin supeditarse a silencio
31	ERC	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A. 1ª		Límite temporal al contrato de fomento: 31-12-2011	No, porque no afecta al resto articulado CFCI
32	ERC	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A. 1ª		Contrato fomento: elimina colectivos	No, porque mantiene 3 meses inscripción en desempleo
33	ERC	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A. 1ª		Limitación de utilizar este contrato si ha habido despidos en los 3, en lugar de 6 meses	No, medida ineficaz cuando se evaluará el 31/12/12
34	ERC	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A. 1ª		La evaluación determinará la prórroga	No aporta nada novedoso a la norma que se enmienda
35	ERC	4	Movilidad geográfica	40	E.T.	Representación ad hoc: opción entre comisión de sindicatos más representativos y representativos del sector y otras personas que puedan acordarse. Refendar en asamblea.	No, si no hay RLT no puede hablarse de otros sindicatos con representación



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
36	ERC	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.	Representación ad hoc: opción entre comisión de sindicatos más representativos y representativos del sector y otras personas que puedan acordarse. Refendar en asamblea. Modificación convenio colectivo por mayoría absoluta del comité. Mediación cualificada Inspección	No, igual que en 35. La distribución es flexible de por sí o no habrá distribución. Si mayoría suficiente para CC, debe serlo para modificarlo. La ley de ITSS ya lo prevé
37	ERC	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.	La crisis debe afectar a la viabilidad futura. Duración: vigencia convenio o 1 año (en vez de 3). Representación ad hoc: opción entre comisión de sindicatos más representativos y representativos del sector y otras personas que puedan acordarse. Refendar en asamblea	No, igual que en 35. La norma previa al RD-ley aludía a estabilidad económica, no la viabilidad futura
38	ERC	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.	Descuelgue de otras condiciones del convenio	No, supone dejar sin efecto la NC, y en particular la sectorial
39	ERC	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	47	E.T.	Límite 1 año para ERE suspensión y reducción	No, no es una medida para la crisis económica sino para la coyuntura atemporal de la empresa
40	ERC	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida	10		Incremento Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida	No, supone incremento de gasto. Debe estar unido condición joven y parado larga duración
41	ERC	11	Bonificaciones de cuotas en las situaciones para la formación	11		Bonificaciones de cuotas en las situaciones para la formación	No, el contrato es formativo, no de transición juvenil. Alimentará la contratación por joven y no por razón de formación
42	ERC	12	Contratos formativos	11	E.T.	Contrato transición juvenil	No, igual que en 41. Si es juvenil no se entiende la supresión en casos del límite de edad
43	ERC	12	Contratos formativos	D.A.6ª	L.G.S.S.	Protección, sin excepciones	No, igual que en 41



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
44	ERC	12	Contratos formativos	D.A. Nueva	L.G.S.S.	Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41
45	ERC	14	Agencias de colocación	20	L.E.	Intermediación es un servicio de carácter público	No, no se acepta la mayor, tampoco esta enmienda derivada. No obstante, ya está en art. 22
46	ERC	14	Agencias de colocación	21.bis	L.E.	"cumplir normativa" en lugar de "garantizar"	No, es garantía del cumplimiento para que se autorice su actividad
47	ERC	16	Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación	231	L.G.S.S.	Elimina las obligaciones con respecto a las agencias	No, sería congruente si propusiera la eliminación de las agencias. Si mantiene el texto de base es razonable
48	ERC	18	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	18		Elimina las infracciones relacionadas con las obligaciones con respecto a las agencias	No, igual que en 47
49	ERC	D.A.1ª	Negociación colectiva y modalidades contractuales	D.A.1ª		Organizaciones más representativas de CCAA	No, constituye una intromisión en la autonomía para la reforma del marco legal sobre NC
50	ERC	D.A.2ª	Formación teórica en los contratos para la formación	D.A.2ª		Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41
51	ERC	D.A.3ª	Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo	D.A.3ª		Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
52	ERC	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª		No aplicar a despidos improcedentes. Debe solicitarlo la empresa	No, por cuanto sindicalmente hay oposición global al pago por el FOGASA de las indemnizaciones
53	ERC	D.T.7ª	Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación	D.T.7ª		Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41
54	ERC	D.T.8ª	Contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley	D.T.8ª		Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41
55	ERC	D.T.9ª	Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad	D.T.9ª		Adaptación terminológica, contrato transición juvenil	No, igual que en 41
56	ERC	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª		No debe alterarse la figura del despido	No, por cuanto sindicalmente hay oposición global al Fondo de capitalización
57	BNG	1	Contratos temporales	15	E.T.		<b>Sí</b>
58	BNG	1	Contratos temporales	15	E.T.		<b>Sí</b>
59	BNG	1	Contratos temporales	49	E.T.		<b>Sí</b>
60	BNG	1	Contratos temporales	D.T. 13ª	E.T.		No, supone generalizar el abono de la totalidad en caso de menos de 25 trabajadores. La tesis sindical es la de la reposición a la situación previa al RD-ley
61	BNG	2	Extinción del contrato de trabajo	2			No, con la supresión no recobra vigencia el texto previo a la reforma, y no se ofrece una regulación alternativa
62	BNG	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3			No, supondría no disponer de una modalidad de fomento en los términos anteriores a la reforma.



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
63	BNG	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.		No, la disconformidad es con la redacción en el RD-ley de la cláusula de descuelgue, no con la articulación de esta materia por los CC superiores a la empresa
64	BNG	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	11			No, la formación de los desempleados ya está en la LGSS. No se justifica el porqué de la mención al FOGASA
65	BNG	14	Agencias de colocación	14			<b>Sí</b>
66	BNG	15	Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación	15			<b>Sí</b>
67	BNG	16	Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación	16			<b>Sí</b>
68	BNG	17	Empresas de trabajo temporal	17			No, porque aunque es correcta la supresión del punto 7, nada se indica del 6, sobre el que hay una clara oposición sindical
69	BNG	19 Nuevo	Medidas para la mejora del empleo y la interlocución territorial				<b>Sí</b>
70	BNG	20 Nuevo	Abono de indemnizaciones por parte del FOGASA	33	E.T.		No, igual que en 60



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
71	BNG	21 Nuevo	Prestación por desempleo a tiempo parcial	210	L.G.S.S.		Sí
72	BNG	D.A.4ª Nueva	Incremento de la plantilla de inspectores y subinspectores laborales	D.A.4ª Nueva			Sí
73	BNG	D.A.5ª Nueva	Incremento de la inversión en los servicios públicos de empleo	D.A.5ª Nueva			Sí
74	BNG	D.A.6ª Nueva	Dotación de las bonificaciones	D.A.6ª Nueva			No, las bonificaciones deben someterse a evaluación periódica para determinar su eficacia real sin compromisos para el gasto público
75	BNG	D.A.7ª Nueva	Reposición del derecho a la prestación por desempleo	D.A.7ª Nueva			Sí
76	BNG	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª			Sí
77	BNG	D.T.7ª	Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación	D.T.7ª			No, es una medida coyuntural que podría beneficiar temporalmente a los expulsados del sistema formativo por el efecto llamada laboral
78	BNG	D.T. 10ª	Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas	D.T. 10ª			Sí



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
79	CC	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, no se desvincula el contrato de las contratas y subcontratas
80	CC	2	Extinción del contrato de trabajo	2			No, porque pone el acento en la acreditación de la causa y no en los objetivos que deben ser perseguidos
81	CC	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		No, es contraria a la capacidad de negociación de la representación sindical
82	CC	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	47	E.T.		No, por los efectos derivados de la suspensión o reducción, y el necesario control público sobre la concurrencia de la causa
83	CC	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida	10	Reforma del mercado de trabajo		No, implica el incremento de las cuantías de las bonificaciones y su incidencia en los presupuestos de gasto
84	CC	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	11	Reforma del mercado de trabajo		No, genera un importante crecimiento del gasto, además de que debe ser evaluada primero la medida antes de considerar su pervivencia en el tiempo
85	CC	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo		No, por oposición sindical a la constitución del fondo
86	CC	NUEVO	Bonificaciones de cuotas en los contratos celebrados en Comunidades Autónomas con elevadas tasas de paro		Reforma del mercado de trabajo		No, las medidas de atención al paro existente en determinadas CCAA debe ser soportado por los PGE en los capítulos de financiación generales
87	CC	NUEVO		83	E.T.		No, constituye una intromisión en la NC



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
88	CC	NUEVO		45	E.T.		No, no constituye una materia relevante de cara a la reforma del mercado de trabajo
89	CC	D.A. Nueva		D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, la norma ya indica que las partes determinarán los procedimientos de solución del conflicto
90	CC	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, se produce una ampliación del período máximo de duración, que debería limitarse a la concreción de la NC
91	CC	¿?		52	E.T.		No, igual que <b>257 PP</b>
92	CC	¿?		41	E.T.		No, por las razones expuestas en la justificación de la enmienda que rechazan la necesidad del acuerdo con los representantes de los trabajadores
93	CC	D.A. Nueva	Bonificaciones de cuotas por trabajo autónomo	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, por lo que supone de incremento del gasto. No obstante, si hay remisión para una regulación posterior debería dejarse a la norma la concreción de los derechos sin injerencias o pretensiones de condicionar el debate
94	CC	D.A. 30ª	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	D.A. 30ª	Reforma del mercado de trabajo		No, igual que en 86



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
95	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	4	E.T.		<b>Si</b>
96	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	15	E.T.		<b>Sí</b>
97	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, porque no se produce una desvinculación efectiva del contrato de las contratas
98	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, pues no indica qué efectos tendrá ocupación del mismo puesto
99	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, porque produce el efecto contrario sobre el carácter sancionador de fijeza. Es un documento probatorio
100	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales	49	E.T.		<b>Sí</b>
101	ERC-IU-ICV	1	Contratos temporales		E.T.		<b>Sí</b>
102	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	2	Reforma del mercado de trabajo		<b>Sí</b>
103	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, es mejora la redacción del art. 51 antes de la reforma RD-ley
104	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	2	Reforma del mercado de trabajo		No, si se suprime, no recuperaría vigencia el texto antes del RD-ley. Debería haber sido de sustitución
105	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	53	E.T.		<b>Sí</b>



<b>Nº ENM</b>	<b>G.P.</b>	<b>ART.</b>	<b>TÍTULO ART.</b>	<b>ART. MOD.</b>	<b>NORMA MOD.</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
106	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	56	E.T.		Sí
107	ERC-IU-ICV	2	Extinción del contrato de trabajo	2	Reforma del mercado de trabajo		Sí
108	ERC-IU-ICV	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		No, mejor sería recuperar la regulación previa del CFCI antes del RD-ley
109	ERC-IU-ICV	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		Sí
110	ERC-IU-ICV	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		Sí
111	ERC-IU-ICV	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		Sí
112	ERC-IU-ICV	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		Sí
113	ERC-IU-ICV	4	Movilidad geográfica	40	E.T.		Sí
114	ERC-IU-ICV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		Sí
115	ERC-IU-ICV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		Sí
116	ERC-IU-ICV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		Sí



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
117	ERC-IU-ICV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		Sí
118	ERC-IU-ICV	6	Contenido de los convenios colectivos	6	Reforma del mercado de trabajo		No, si se suprime, no recuperaría vigencia el texto antes del RD-ley. Debería haber sido de sustitución
119	ERC-IU-ICV	8	Prestación por desempleo a tiempo parcial	203	L.G.S.S.		No, es materia propia del Pacto de Toledo
120	ERC-IU-ICV	9	Medidas de apoyo a la reducción de jornada	1	Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas		Sí
121	ERC-IU-ICV	10 bis NUEVO	Aumento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo en la contratación temporal	NUEVO	Reforma del mercado de trabajo		No, es materia propia del Pacto de Toledo
122	ERC-IU-ICV	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	11	Reforma del mercado de trabajo		Sí
123	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		No, debería matizarse casos de actividades profesionales vinculadas a la posesión de un master
124	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		No, pero podría aceptarse el RD-ley, y después la enmienda indicando que no puede ser inferior
125	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		No, debe vincularse la fijeza a la continuidad de la actividad transcurrido el plazo máximo



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
126	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		Sí
127	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		No, igual que 125
128	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		No, se limita la acción de la NC para la conversión
129	ERC-IU-ICV	12	Contratos formativos	12	Reforma del mercado de trabajo		Sí
130	ERC-IU-ICV	12 bis NUEVO	Trabajo a tiempo parcial	NUEVO	E.T.		No, debe dejarse al Diálogo Social
131	ERC-IU-ICV	14	Agencias de colocación	14	Reforma del mercado de trabajo		No, se suprime bien el 14.2, pero se deja 15, 16 y 17.3
132	ERC-IU-ICV	17	Empresas de trabajo temporal	17	Reforma del mercado de trabajo		Sí
133	ERC-IU-ICV	17	Empresas de trabajo temporal	17	Reforma del mercado de trabajo		Sí
134	ERC-IU-ICV	17	Empresas de trabajo temporal	17	Reforma del mercado de trabajo		Sí



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
135	ERC-IU-ICV	18	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	16	Infracciones y Sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal		Sí
136	ERC-IU-ICV	D.A.3ª	Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo	D.A.3ª	Reforma del mercado de trabajo		Sí
137	ERC-IU-ICV	D.A. NUEVA	Lucha contra el fraude en la contratación temporal y la subcontratación	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, debe dejarse al Diálogo Social
138	ERC-IU-ICV	D.A. NUEVA	Facilitación del acceso a la información empresarial y su análisis por parte de los representantes de los trabajadores	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, debe dejarse al Diálogo Social
139	ERC-IU-ICV	D.A. NUEVA	Alta en la Seguridad Social para contratos de trabajo realizados con extranjeros sin permiso de trabajo	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, debe dejarse al Diálogo Social. Si no se establecen limitaciones podrían producirse apariencias de contrataciones o abusos



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
140	ERC-IU-ICV	D.A. NUEVA	Límites a los derechos económicos o sociales reconocidos a Administradores, miembros de los Consejos de Administración o representantes legales con facultades análogas	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, debe dejarse al Diálogo Social
141	ERC-IU-ICV	D.A. NUEVA	Sociedades Cooperativas	D.A. Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, igual que <b>337 CIU</b>
142	ERC-IU-ICV	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª	Reforma del mercado de trabajo		<b>Sí</b>
143	ERC-IU-ICV	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª	Reforma del mercado de trabajo		<b>Sí</b>
144	ERC-IU-ICV	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo		<b>Sí</b>
145	ERC-IU-ICV	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo		No, por nuestro rechazo global al fondo, al margen de que se acuerden limitaciones



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
146	ERC-IU-ICV	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo		No, igual que en 145
147	ERC-IU-ICV	D.F. Nueva		11	Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección		No, debe dejarse al Diálogo Social
148	ERC-IU-ICV	D.F. Nueva		210	L.G.S.S.		No, debe ser materia del Pacto de Toledo
149	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, por cuanto no supone mejora adicional respecto de lo que ya prevé la norma y que es rechazado sindicalmente
150	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, no hay rigidez en el control de los acuerdos para comprobar que se ajustan a Derecho
151	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, ya se indica cuándo debe constar un plan social que es lo relevante y no cómo se incorporen los debates al acta
152	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, esta materia debe ser objeto de acuerdo en la NC
153	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	52	E.T.		<b>Sí</b>
154	UPN	2	Extinción del contrato de trabajo	53	E.T.		No, mantiene la reducción del plazo de preaviso del RD-ley
155	UPN	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A.1ª	Reforma del mercado de trabajo		No, al extender los colectivos incluidos por el RD-ley ampliando el ámbito del CFCI
156	UPN	4	Movilidad geográfica	40	E.T.		No, al limitar la presencia sindical en la negociación



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
157	UPN	4	Movilidad geográfica	40	E.T.		No, si hay razones para posponer el traslado debe mantenerse la competencia administrativa
158	UPN	5	Movilidad geográfica	41	E.T.		No aporta nada novedoso a la norma que se enmienda
159	UPN	5	Movilidad geográfica	41	E.T.		No, supone una restricción de derechos en materia de traslados
160	UPN	5	Movilidad geográfica	41	E.T.		No, igual que en 156
161	UPN	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.		No, constituye una materia propia de la autonomía de la NC
162	UPN	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.		No, igual que en 156
163	UPN	6	Contenido de los convenios colectivos	85	E.T.		No, igual que en 161
164	UPN	8	Protección por desempleo y reducción de jornada	203	L.G.S.S.		No, forma parte de las modificaciones posibles a desarrollar por el Pacto de Toledo
165	UPN	NUEVO		19	Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos		No, pues la modificación propuesta se refiere a una norma reglamentaria
166	NA-BAI	1	Contratos temporales	15	E.T.		<b>Sí</b>
167	NA-BAI	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, los términos de la enmienda generan confusión sobre su alcance interpretativo
168	NA-BAI	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		<b>Sí</b>
169	NA-BAI	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		<b>Sí</b>
170	NA-BAI	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.		No, adolece de la confusión señalada en 167



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
171	NA-BAI	2	Extinción del contrato de trabajo	53	E.T.		Sí
172	NA-BAI	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	3	Reforma del mercado de trabajo		No, en cuanto impide disponer de una modalidad de fomento del empleo como la previa al RD-ley
173	NA-BAI	4	Movilidad geográfica	40	E.T.		Sí
174	NA-BAI	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	47	E.T.		No, reduce los márgenes de reducción debatidos durante el DS
175	NA-BAI	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida	10	Reforma del mercado de trabajo		No, supone ampliar el gasto en la política de bonificaciones
176	NA-BAI	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación		Reforma del mercado de trabajo		No, por lo dicho en 175 al no compartir la enmienda
177	NA-BAI	D.A.4ª Nueva	Equiparación legal de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad a efectos de su inclusión social	D.A.4ª Nueva	Reforma del mercado de trabajo		No, no es el lugar adecuado para la reforma del mercado de trabajo
178	NA-BAI	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª	Reforma del mercado de trabajo		Sí



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
179	NA-BAI	D.D. Única	Alcance de la derogación normativa	D.D. Única	Reforma del mercado de trabajo		No, hay razones para justificar la exclusión de los familiares (341 CIU)
180	NA-BAI	D.F.2ª	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo		No, al rechazar sindicalmente la posibilidad de establecer este fondo
181	PNV	1	Contratos temporales	15	E.T.	Circunscribir encadenamiento de contratos al mismo puesto	No, limita el efecto prohibitivo del encadenamiento abusivo
182	PNV	1	Contratos temporales	15	E.T.	Suprime posibilidad de que convenios identifiquen tareas que pueden cubrirse con contrato de obra	No, limita la eficacia de la NC
183	PNV	1	Contratos temporales	15	E.T.	Concatenación de contratos temporales: elimina "diferente" puesto de trabajo y referencia a grupos de empresa. Excepción para empresas que no superen el 10% de empleo temporal, que podran contratar por obra entre 3 y 5 años.	No, restringe la eficacia de las limitaciones a los encadenamientos
184	PNV	1	Contratos temporales	15	E.T.	Bonificar con 50% contratos temporales si se transforman en indefinidos y 100% si la conversión se produce durante el primer año	No, supone refrendar la contratación temporal como fase previa a la indefinida. No aclara si quiere un efecto retroactivo o simplemente bonificar el contrato indefinido
185	PNV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	...de la evolución económica de la empresa resulten o puedan resultar pérdidas actuales o previsibles en un futuro próximo.	No, aumenta el poder empresarial a la máxima discrecionalidad para despedir
186	PNV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	Recursos contra extinciones o modificaciones de condiciones de trabajo serán resueltos con arreglo a LPL	No, es la reforma adecuada, si no en proyecto específico sobre la LPL
187	PNV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	ERE: Tras finalización período de consultas sin acuerdo, procedimientos mediación previstos en convenio. Si no hubiera acuerdo decide autoridad laboral. Añade que la competencia de la autoridad laboral se circunscribe a la verificación de la causa, a la no vulneración de derechos fundamentales y no existencia de fraude de ley.	No, la autoridad laboral debe contrastar la causa, porque fue una causa la alegada para el despido



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
188	PNV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	La competencia de la autoridad laboral se circunscribe a la verificación de la causa, a la no vulneración de derechos fundamentales y no existencia de fraude de ley. No necesaria autorización si hay acuerdo, sólo comunicación.	No, igual que en 187
189	PNV	2	Extinción del contrato de trabajo	51	E.T.	La empresa podrá optimizar los recursos humanos haciendo uso de fórmulas que puedan evitar extinciones (lista)	No, el lugar adecuado es el 41 ET. Es absurdo fomentar despido y no quererlo al mismo tiempo
190	PNV	4	Movilidad geográfica	40	E.T.	Ausencia representación: comisión designada por trabajadores	No, igual que <b>35 ERC</b>
191	PNV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.	"claras" razones económicas, en lugar de "probadas". Suprime "distribución del tiempo de trabajo". "diferente" organización de los recursos, en lugar de "más adecuada". Posibilidad de representación ad hoc, sin concretarla. Posibilidad de pactar arbitrajes obligatorios o adherirse a sistemas previstos. Los litigios serán siempre competencia jurisdicción social.	No, por lo dicho en 186 y en 35 ERC. No supone ninguna aportación sustancial sobre incremento facultades del empresario
192	PNV	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.	No se iniciará el proceso de modificación cuando se acepten voluntariamente medidas de una lista.	No, esas medidas serían las que podrían acordarse, y no indica cómo se instrumentarían
193	PNV	6	Contenido de los convenios colectivos	82	E.T.	Posibilidad de pactar arbitrajes obligatorios o adherirse a sistemas previstos.	No, no mejora el texto, y podría sustituirse a la NC en la determinación
194	PNV	6	Contenido de los convenios colectivos	83	E.T.	Prelación convenios: primero provincial, después CCAA y último estatal	No, se inmiscuye en terreno autonomía NC
195	PNV	6	Contenido de los convenios colectivos	84	E.T.	Prelación convenios: primero provincial, después CCAA y último estatal	No, igual que en 194
196	PNV	6	Contenido de los convenios colectivos	87	E.T.	Suprime "así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados en los mismos"	No, igual que en 194
197	PNV	6	Contenido de los convenios colectivos	84	E.T.	Prelación convenios: primero provincial, después CCAA y último estatal	No, igual que en 194



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
198	PNV	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas e.,t.,o, p.	47	E.T.	Reducción de jornada superior al 50%: complemento desempleo, sin que se reduzca la prestación si el contrato se extingue	<b>Enmienda confusa</b>
199	PNV	7	Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas e.,t.,o, p.	47	E.T.	Durante reducciones de jornada se garantizarán actividades formativas	No, ya está recogido en obligaciones en la LGSS
200	PNV	12	Contratos formativos	11	E.T.	Inspección velará por legalidad contratos formativos.	No, ya es una función de la ITSS
201	PNV	17	ETT	D.A.4	L.E.T.T	ETTs no podrán contratar con AAPP	No, porque el texto no afecta a la función pública
202	PNV	D.A.1	Negociación colectiva y modalidades contractuales			Prelación convenios: primero provincial, después CCAA y último estatal	No, es el CC sector estatal el que justifica la disposición
203	PNV	D.F.2	Fondo de capitalización			El fondo se financiará con cuotas empresariales, pero éstas no aumentarán.	No, por la oposición sindical de fondo. La ley futura será imprevisible.
204	PNV	D.F.3	Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo	52	E.T.	Suprime referencia al 5% del total de la plantilla	No, igual que <b>257 PP</b>
205	PNV	D.A.N				El Gobierno presentará Proyecto de Ley regulando Negociación Colectiva	No, igual que <b>334 CIU</b>
206	PNV	D.A.N				Se elaborarán Planes específicos de F.P.	No, primero habrá que evaluar lo acordado
207	PP	1	Contratos temporales	15	E.T.	4 años en lugar de 3. Ampliable por convenio de empresa.	No, precariza la relación laboral, e incrementa temporalidad
208	PP	1	Contratos temporales	15	E.T.	Grupo laboral de empresas, en lugar de grupo de empresas	No, crea un concepto confuso para frenar los efectos de encadenamientos
209	PP	1		15	E.T.	Sucesiones o subrogaciones por disposiciones convencionales, en lugar de legal o convencionalmente	No, excluye del encadenamiento las sucesiones y subrogaciones del ET
210	PP	1		15	E.T.	El trabajador podrá solicitar al SPE justificante de su condición de trabajador fijo.	No, debe acreditar el empresario, no los SPE



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
211	PP	1		49	E.T.	Aclarar que alcanzar el límite del contrato de obra es causa de extinción.	No, ya está contemplado en "expiración tiempo"
212	PP	2		51	E.T.	Introduce: nivel de actividad, elimina razonabilidad	No, hace discrecional el despido. Impide el juicio de razonabilidad. Cualquier circunstancia económica lo justifica
213	PP	2		51	E.T.	Introduce: ajustar el volumen de empleo a la situación..., en vez de contribuir a mejorar.....	No, pues elimina los objetivos que deber perseguir la medida extintiva
214	PP	2		51	E.T.	elimina: que deberá estrictamente versar...	No, ya está en el actual 51.3. La inclusión de la palabra "estrictamente" es innecesario.
215	PP	2		51	E.T.	Representación ad hoc: designada por los trabajadores o en su defecto por la comisión paritaria en función de la representatividad sindical en el sector	No, la enmienda se contrapone a 216
216	PP	2		51	E.T.	Representación ad hoc: igual modificación	No, la enmienda se contrapone a 215
217	PP	2		51	E.T.	Resolución del ERE pone fin a vía administrativa, sin necesidad de reclamación previa	No, es el lugar adecuado para esta reforma del ET
218	PP	3		3	L.P.L.	Proyecto de Ley reforma LPL (ERES)	No, ya hay prevista una reforma general de la LPL
219	PP	3		D.A.1	Ley 12/2001	15 días desempleados, en lugar de tres meses	No, logra identificar el contrato de fomento con el ordinario indefinido
220	PP	3		D.A.2	Ley 12/2002	Limitación de utilizar este contrato si ha habido despidos en los 90 días anteriores (en vez de 6 meses). Afectará sólo a la misma categoría profesional.	No, amplía el CFCI restringiendo las limitaciones por despidos previos a la contratación
221	PP	5		40	E.T.	Representación ad hoc: designada por los trabajadores o en su defecto por la comisión paritaria en función de la representatividad sindical en el sector	No, si faltra RLT, es absurdo que los trabajadores la establezcan "ad hoc". Se impide la actuación sindical
222	PP	4		40	E.T.	Convenios sectoriales podrán establecer reglas para traslado y desplazamiento	No, el art. 85 ET ya lo permite



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
223	PP	5		41	E.T.	Hace depender el carácter individual del número de trabajadores afectados en lugar de la fuente de la condición modificada	No, permite la modificación individual con cualquier contenido empeorando derechos
224	PP	5		41	E.T.	Representación ad hoc: designada por los trabajadores o en su defecto por la comisión paritaria en función de la representatividad sindical en el sector	No, igual que en 221
225	PP	5		41	E.T.	Convenios sectoriales podrán establecer reglas para Modificación	No, igual que en 222
226	PP	6		82	E.T.	Amplía Descuelgue de Convenio en jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, sistema remuneración, régimen salarial, sistema de trabajo, funciones y mejoras voluntarias SS. Caso de desacuerdo, se podrá someter a la Comisión Consultiva de Convenios o al órgano tripartito de CCAA.	No, supone la defenestración del CC sectorial que quedará como mero marco programático
227	PP	7		47	E.T.	Eres suspensivos: distingue colectivos e individuales, ésta última no requiere autorización	No, amplía las facultades del empresario
228	PP	7		47	E.T.	Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor	No, se contrapone con el art. 35 ET y limita la NC
229	PP	Sección 4	Título			Cambio de título	No, igual que en 218
230	PP	N		138	LPS	Adapta LPL a la figura de la suspensión colectiva	No, igual que 229
231	PP	10				Mejora técnica, aclara que el importe de las bonificaciones es anual	No, es innecesario
232	PP	10				Amplía concepto de jóvenes con especiales problemas de empleabilidad a los que lleven 24 meses en desempleo, aunque tengan titulación	No, debe vincularse la bonificación a la falta de cualificación básica profesional



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
233	PP	10				Incrementa bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación	No, supone bonificar en la misma cuantía que en el caso de problemas de empleabilidad.
234	PP					Amplía supuestos de extinción excluidos del cálculo de incremento de empleo para acogerse a bonificaciones	No, supone bonificar contratos nuevos pese a extinguir por cualquier causa y cualquier momento, sustituyendo a los despedidos
235	PP	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida			Amplía supuestos de extinción excluidos del cálculo de mantenimiento de empleo para acogerse a bonificaciones	No, igual que 234
236	PP	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida			En caso de extinción, obligación de cubrir el puesto de trabajo en 2 meses, en lugar de 1	No, alarga el tiempo de bonificación pese a la disminución del empleo fijo
237	PP	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida			Contratados entre 16 y 30 años y mayores de 45 tendrán derecho individual a formación	No, el ET lo relaciona con el empleo no con el desempleo (23). Para el desempleado ya está en la LGSS (231). Está previsto en el art. 10.7 del RD-ley
238	PP	¿?		1	Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas	50% de bonificación por trabajadores con suspensión de contrato por ERE.	No, si las cuotas son las debidas por la reducción, el 50 % será aplicable a lo que resulte
239	PP	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación			Cuotas empresariales, en lugar de detallarlas.	No, deben concretarse las cuotas que se bonifican
240	PP	12	Contratos formativos			El Gobierno presentará Informe Anual sobre bonificaciones	No, ya está en la disposición final 4ª
241	PP	12	Contratos formativos	11	E.T.	C. prácticas: duración 7 años para personas con discapacidad, en lugar de 6	No, no hay razón que justifique el aumento a 7 años



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
242	PP	12	Contratos formativos	11	E.T.	Elimina posibilidad de determinar mediante negociación colectiva puestos a cubrir por contrato prácticas	No, limita la NC para la concreción de los puestos de trabajo
243	PP	12	Contratos formativos	11	E.T.	C. Formación: hasta 25 años, en lugar de 20,	No. Supone no un contrato formativo, sino un contrato tipo para jóvenes
244	PP	12	Contratos formativos	11	E.T.	El curso debe tener duración equivalente a las horas mínimas de formación teórica	No, es una previsión propia de norma reglamentaria
245	PP	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida			Derecho a bonificaciones para contratos a tiempo parcial indefinidos	No, deben bonificarse por la especial vulnerabilidad los contratados a tiempo completo
246	PP	15	Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación	16	E.T.	Las ETTs podrán realizar actividades de las agencias	No, si son ETT harán la función de ceder temporalmente trabajadores, no para otras finalidades.
247	PP	15	Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación	16	E.T.	Suprime aptdo.3: contratación para ceder temporalmente solo podrá hacerse por ETT	No las ETT deben realizar esta labor que es la prevista en la ley 14/94
248	PP	17	Empresas de trabajo temporal	2	L.E.T.T	Las ETTs podrán realizar actividades de las agencias	No, igual que 246 y 247
249	PP	17	Empresas de trabajo temporal	11	L.E.T.T	Extinción de trabajadores cedidos por ETT se rige por régimen general	No, ya lo reconoce la ley 14/94 en su disposición adicional 1ª
250	PP	18	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	16	L.I.S.S	Infracción muy grave: elimina "Solicitar datos de carácter personal"	No, la solicitud de gastos de carácter personal que pudieran afectar al empleo debe ser rechazada frontalmente



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
251	PP	D.T.2	Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales	D.T.2ª		Aplicación a encadenamientos posteriores.	No, no se mejora técnicamente el texto sino lo empeora
252	PP	D.T.3	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª		Suprime	<b>Sí, es la tesis sindical</b>
253	PP	D.T.3	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª		No aplicar a despidos improcedentes	No, mantiene la aplicación al FOGASA de una parte de la indemnización, cuando debió respetarse la integridad del art. 33 ET
254	PP	D.T.7	Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación	D.T.7ª		Suprime	No, por las razones que en 243
255	PP	D.D.	Alcance de la derogación normativa	D.A.5	L.Contratos públicos	Eliminación prohibición ETTs en AAPP	No, precariza la contratación administrativa
256	PP	D.F.2	Fondo de capitalización	D.F.2ª	Reforma del mercado de trabajo	Plazo Proyecto de Ley 6 meses, en lugar de 1 año. En vigor 01-07-2011, en lugar de 01-01-2012	No, mantiene el fondo que se critica sindicalmente
257	PP	D.F.3	Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo	D.F.3ª	Reforma del mercado de trabajo	Suprime referencia al 5% del total de la plantilla	No, supone facilitar el despido por esta causa objetiva
258	PP	D.F.7	Facultades de desarrollo	D.F.7ª	Reforma del mercado de trabajo	Desarrollo reglamentario: 2 meses, en lugar de 6	No, el plazo es totalmente inadecuado
259	PP	N		4	E.T.	Derecho a la promoción profesional	No, están plenamente conectados



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
260	PP	N		4	E.T.	Derecho a FP individual y formación que garantice adaptación a la evolución del puesto de trabajo	No, el derecho ya está reconocido en el ET
261	PP	N		4	E.T.	Renumeración	No, igual que 259 y 260
262	PP	N		23	E.T.	Nueva regulación del derecho a la formación	No, supone limitar la NC a la que se remite el 23 ET
263	PP	N		D.A. Nueva	E.T.	Desarrollo reglamentario financiación formación	No, por 262
264	PP	N		106	L.G.S.S.	Obligación de cotizar periodos de formación	No, por 262
265	PP	N		D.T.6ª	45/2002	Programa de sustitución de trabajadores en formación por beneficiarios de prestaciones por desempleo	No, es una materia propia del Pacto de Toledo
266	PP	III	Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	11 bis		100% bonificación contratos interinidad para sustitución trabajadores en formación	No, supone extender el campo de las bonificaciones
267	PP	N				En 6 meses, real decreto sistema nacional cualificaciones y FP	No, el sistema se va adecuando al desarrollo de la ley
268	PP	N		22	E.T.	Sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales	No, sustrae la decisión de la NC
269	PP	N		39	E.T.	Referencia la movilidad funcional al grupo profesional	No, igual que 268
270	PP	N		84	E.T.	Amplía posibilidades a convenio de ámbito inferior	No, igual que 268
271	PP	N		86	E.T.	Podrá negociarse un convenio mientras se encuentra en vigor. No podrán adoptarse medidas de huelga o conflicto colectivo que pretendan alterar lo dispuesto en convenio.	No, pues incrementará la conflictividad y la inseguridad jurídica. Impondrá el cambio de condiciones a los trabajadores. Afecta a un derecho constitucional que debe ser objeto de ley orgánica
272	PP	N		13	E.T.	Regulación del teletrabajo	No, el trabajo a domicilio y a distancia responden a realidades distintas



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
273	PP	N		14.1	E.T.	Periodo de prueba en empresas de menos de 50 (en lugar de 25) máximo 4 meses (en lugar de 3)	No, porque precariza el período de prueba para facilitar la extinción del contrato
274	PP	E.M.				Suprime referencia a pago FOGASA	No, porque mantiene la acción de FOGASA con la enmienda 253 (sólo sentido con la supresión en 252)
275	PP	N		42.2	LISMI	Subrogaciones en c.c. empleo	No, no es el lugar adecuado para la modificación puntual de la LISMI
276	PP	D.A. NUEVA				Pensiones, edad jubilación a 67 años, siempre voluntaria.	No, es materia propia del Pacto de Toledo y del Diálogo Social
277	PP	D.A. NUEVA				Plan especial Inspección contra discriminación salarial	No, ya es una función de la ITSS
278	PSOE	1	Contratos temporales	15	E.T.		No, no hay razón para la exclusión pues todos los contratos deben someterse a un límite temporal
279	PSOE	3	Contrato de fomento de la contratación indefinida	D.A.1ª	Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad		No, pues no hace cambiar la oposición sindical a la nueva regulación del CFCI
280	PSOE	5	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	41	E.T.		No, no cambia la oposición sindical al redactado del art. 41
281	PSOE	6	Contenido de los convenios colectivos	6			No, no cambia la regulación sobre descuelgue salarial que se critica sindicalmente
282	PSOE	10	Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida	10			No. Supone una ampliación de las bonificaciones para el tercer sector y autónomos, que precisa de la cobertura presupuestaria correspondiente



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
283	PSOE	11	Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación	11			No, aunque extiende la eficacia de la normas a las cotizaciones del trabajador, su incidencia real respecto de la regulación anterior es poco relevante
284	PSOE	12	Contratos formativos	12			No, la modificación no impide que si se obtiene con posterioridad un master pueda ser contratado nuevamente
285	PSOE	17	Empresas de trabajo temporal	11	L.E.T.T		No, en cuanto cabría llegar a la misma conclusión sin la enmienda
286	PSOE	18	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	18	Infracciones y Sanciones en el orden social		No, la aportación es intrascendente pues la novedad está incluida en la mera formalización ya prevista en la norma
287	PSOE	D.A.1ª	Negociación colectiva y modalidades contractuales	D.A.1ª			No, la aportación es intrascendente pues no aporta la enmienda ninguna mejora respecto de la regulación de la disposición adicional 1ª
288	PSOE	D.T.3ª	Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido	D.T.3ª			No, mantiene la regulación sobre el FOGASA criticada por el sindicato
289	PSOE	D.F. Nueva		D.F. Nueva			No, pues debería contemplarse en una modificación específica de la LISOS
290	PSOE	D.F. Nueva		D.F. Nueva			Sí (supuesto de cese de actividad de autónomos)
291	PSOE	D.F. Nueva		D.F. Nueva			Sí, igual 290



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
292	CIU	1	Contratos temporales	15	E.T.	Posibilidad de ampliar duración contrato de obra por convenio de empresa.	No, debe ser el CC estatal del sector el que lo fije la duración
293	CIU	1		15	E.T.	Sólo se considerará grupo de empresas cuando haya sido declarado por decisión judicial. Sucesión y subrogación, sólo se aplicará si lo dispone el convenio.	No, desvirtúa el régimen limitativo de los encadenamientos, quitando eficacia a la previsión legal
294	CIU	1		15	E.T.	En empresas de menos de 50 trabajadores el documento de fijeza lo facilitará el SPEE	No, igual que <b>210 PP</b>
295	CIU	1		49	E.T.	Aclarar que alcanzar el límite del contrato de obra es causa de extinción. Ojo, la segunda referencia no tiene sentido.	No, igual que <b>211 PP</b>
296	CIU	2		51	E.T.	Por negociación colectiva podrá especificarse cuándo concurren causas	No, debe ser objeto del Diálogo Social bipartito para la reforma de la NC
297	CIU	3		D.A.1	L.12/2001	Un mes desempleados, en lugar de tres meses	No, igual que <b>219 PP</b>
298	CIU	3				Limitación de utilizar este contrato si ha habido despidos afectará sólo a los mismos puestos.	No, permite la sustitución de unos trabajadores por otros. Se despide a unos y se bonifica a continuación la contratación de los sustitutos
299	CIU	3bis	Contrato a tiempo parcial	12	E.T.	Horas complementarias acordadas en la negociación colectiva. Límite 30%. Preaviso 72 horas	No, debe ser objeto de una revisión general en el marco del DS
300	CIU	3ter		D.A.7	L.G.S.S	Coeficiente del 1,75	No, igual que 299
301	CIU	4		40	E.T.	Comisión ad hoc: opción de que sea integrada y elegida por trabajadores. El empresario podrá ser representado por organizaciones incluidas autonómicas.	No, igual que <b>221 PP</b>



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
302	CIU	5		41	E.T.	Eliminar: representantes "legales", 15 días "improrrogables". Comisión ad hoc: opción de que sea integrada y elegida por trabajadores. El empresario podrá ser representado por organizaciones incluidas autonómicas. En modificación que afecta a Convenio, tras periodo de consultas y arbitraje no vinculante, decide el empresario. Referencia a competitividad de la empresa.	No, incrementa el poder empresarial en la modificación de las condiciones de trabajo de un CC del T III ET
303	CIU	10	Bonificación de cuotas por la contratación indefinida			100% para Desempleados más de 12 meses en los últimos 24, hasta 31-12-2011	No, amplía los colectivos preferentes para la bonificación, facilitando el "peso muerto"
304	CIU	10				800 € contratos indefinidos a tiempo parcial entre 16 y 30 años o con cargas familiares	No, igual que <b>245 PP</b>
305	CIU	N				100% para sustitución IT de más de 3 meses en empresas de menos de 50 trabajadores, aplicable también a sustituciones de autónomos y socios de cooperativas	No, por las razones expuestas en <b>266 PP</b>
306	CIU	N				Bonificación contratación indefinida primer asalariado del autónomo	No, igual que en 305
307	CIU	N		D.F.6	L.43/2006	Bonificación personas con discapacidad que causen alta en autónomos+	No, igual que en 305
308	CIU	N	Programa fomento nuevas actividades			Capitalización hasta el 80%, financiación ICO	No, igual que en 305
309	CIU	12	Contratos formativos	11	E.T.	Programas públicos de empleo-formación, en lugar de talleres de empleo	No, genera la enmienda confusión en el texto
310	CIU	12	Contratos formativos	11	E.T.	En programas públicos de empleo-formación de CCAA una parte de la formación teórica podrá impartirse previamente al contrato. También en el propio centro, con un tutor.	No, no es el lugar para el desarrollo de competencias autonómicas. No es de incumbencia estatal
311	CIU	14	Agencias de colocación	21.bis	L. Empleo	Las ETTs podrán realizar actividades de las agencias	No, igual que <b>248 PP</b>



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
312	CIU	14		21.bis	L. Empleo	No excluir personas con discapacidad	No, es innecesario por el contenido de otros preceptos, y su ubicación es incorrecta
313	CIU	14		21.bis		Indicadores de eficacia.	No, debe ser objeto de una norma reglamentaria
314	CIU	17	ETT			Las ETTs podrán realizar actividades de las agencias	No, igual que en 311 ( <b>248 PP</b> )
315	CIU	17	ETT			Posibilidad contratos formativos ETT	No, es incompatible con la cesión temporal
316	CIU	N		52	E.T.	Despido objetivo por ausencias justificadas: disminución porcentajes individuales, eliminación del total	No, igual que <b>257 PP</b>
317	CIU	N	I.T	131	L.G.S.S	I.T. a partir del 4º día por INSS	No, responde a una solicitud emblemática de CEOE con notable repercusión en el erario público
318	CIU	N	Gestión y control prestaciones desempleo por CCAA			Gestión y control prestaciones desempleo por CCAA	No, no es una ley para el desarrollo de competencias autonómicas
319	CIU	N	Financiación políticas activas de empleo	26bis	L. Empleo	Territorialización de fondos	No, pues sustrae recursos del Estado.
320	CIU	N	Mejoras políticas activas de CCAA		L. Empleo	Mejoras políticas activas de CCAA	No, debería analizarse en una revisión de la ley de empleo
321	CIU	N	Formación de demanda	D.A.N	L. Empleo	Control de la formación por las CCAA	No, igual que en 320
322	CIU	N	Bonificaciones fiscales a la formación		L.IRPF	Bonificaciones fiscales a la formación	No, pues es injusto fiscalmente. Debe facilitarse por los poderes públicos con cargo a presupuestos
323	CIU	N	Bonificaciones a la formación de demanda empresas de menos de 50 trabajadores	D.A.14	L.PGEE	Bonificaciones a la formación de demanda empresas de menos de 50 trabajadores	No, implica detraer fondos para la formación, en una tendencia a la posible supresión de las cotizaciones para esta finalidad
324	CIU	N	Plan social en EREs	51	E.T.	Señalar que el Plan contemple medidas de formación, recolocación y empleabilidad	No, ya está en el plan social estas medidas



Nº ENM	G.P.	ART.	TÍTULO ART.	ART. MOD.	NORMA MOD.	CONTENIDO	OBSERVACIONES
325	CIU	N	La FP en el trabajo	4	E.T.	Derecho de los trabajadores al desarrollo de planes y acciones mayor empleabilidad	No, ya es un derecho previsto en los arts. 4 y 23 ET
326	CIU	N	Autorización administrativa en despidos colectivos	51	E.T.	cuando el periodo de consultas de ERE acaba con acuerdo se entenderá autorizado, sólo habrá que comunicarlo	No, hay que hacer la comprobación exigida sobre la fundamentación de los acuerdos
327	CIU	N	Modificación L.I.S.S.	34.bis	L.I.S.S	Bonificación business agels	No, no es materia de la reforma laboral
328	CIU	N	Modifiación L.IRPF		L.IRPF	Deducción business agels	No, igual que en 327
329	CIU	N	Subvenciones y ayudas personas con discapacidad en CEEmpleo			Subvenciones y ayudas personas con discapacidad en CEEmpleo	No, supone el incremento de las subvenciones cuando hay un proceso de contención del gasto
330	CIU	N	Transfronterizos Andorra	208	L.G.S.S	Desempleo transfronterizos Andorra	No, no es el lugar adecuado para la modificación y forma parte de los posibles cambios del Pacto de Toledo
331	CIU	N	FomentoFP Autónomos y Agrarios			El Gobierno elaborará Plan de medidas deFomento FP Autónomos y Agrarios	No, debe sustanciarse a través de los procedimientos específicos de participación institucional de la representación de intereses de los afectados
332	CIU	N	Prestaciones por desempleo			Propuesta modificación prestaciones desempleo, mayor vinculación políticas activas y pasivas	No, una medida así debe ser fruto del Diálogo Social
333	CIU	N	Programa extraordinario construccion			Programa extraordinario construccion	No, igual que en 332
334	CIU	N	Regulación Negociación colectiva			El Gobierno presentará Proyecto de Ley Regulación Negociación colectiva	No, igual que en 332 (No respeta AENC)
335	CIU	N	Cotización por AT y EP			Cotización por AT y EP en actividades con sobrecotización	No, porque es una medida que se desvincula del Pacto de Toledo
336	CIU	N	Profesionales sanitarios			Profesionales sanitarios	No, igual que en 335
337	CIU	N	Empresas sociedades cooperativas			Clarificar la aplicación de la Ley a las cooperativas	No, en cuanto hay oposición sindical global al RD-ley y supone una ampliación del gasto.



<u>Nº ENM</u>	<u>G.P.</u>	<u>ART.</u>	<u>TÍTULO ART.</u>	<u>ART. MOD.</u>	<u>NORMA MOD.</u>	<u>CONTENIDO</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
338	CIU	N	C.E.Empleo			Subrogaciones en c.c.empleo	No, igual que <b>275 PP</b>
339	CIU	N	Equiparación del grado de discapacidad			Equiparación del grado de discapacidad de personas con capacidad intelectual límite	No, no es el lugar adecuado sino que debe sustanciarse en ley específica
340	CIU	N				Medidas para cobrar el paro desde la reclamación judicial de salarios adeudados???. Mejora de la ocupabilidad durante procedimiento judicial	No, igual que en 332
341	CIU	D.D		2	L.43/2006	Eliminación exclusión de familiares para bonificaciones	No, es razonable la exclusión de los familiares
342	CIU	D.D		D.A.5	L.Contratos públicos	Eliminación prohibición ETTs en AAPP	No, igual que <b>255 PP</b>
343	CIU	D.D		D.T.4	L.45/2002	Ampliación pago único	No, igual que en 308
344	CIU	D.F.2	Fondo de capitalización			Posibilidad de utilizar fondo de capitalización para constitución de cooperativas	No, por la oposición sindical de fondo

## **ABSENTISMO**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

91 CC, 204 PNV, 257 PP, 316 CIU

1. Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

“Disposición final nueva. Mejora de la gestión de la Incapacidad temporal.

Se modifica la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Uno. Se añade una nueva disposición adicional nueva con el siguiente contenido:

Disposición adicional x. Competencias sobre los procesos de Incapacidad Temporal.

“Hasta el cumplimiento de la duración máxima de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal del Sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y mediante resolución publicada en el “Boletín Oficial del Estado”, determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.”

Dos. Se suprime el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 131 bis.

Tres. Se adiciona un tercer párrafo a la disposición adicional cuadragésima, con la siguiente redacción:

“La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar la remisión de los datos médicos, necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social”.

Cuatro. Se adiciona una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

“Disposición adicional X. Gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en incapacidad temporal por contingencias comunes.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del sistema de la Seguridad Social, y que deriven de los acuerdos o convenios a que se refiere los artículos 12.4 y 83 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión

de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.”

Cinco. Se adiciona un nuevo apartado 4 al artículo 73, con la siguiente redacción:

“4. Las Mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración”.

2. Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

“Disposición final nueva. Faltas de asistencia al trabajo.

La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, queda redactado de la siguiente manera:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro

meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el que se establezca mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el 3% en los mismos períodos de tiempo.

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, las de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, las bajas acordadas por los servicios sanitarios oficiales a causa de enfermedades crónicas o que 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.”

3. Se suprime el apartado Dos de la disposición final tercera.

## **TRANSFRONTERIZOS ANDORRA**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LA ENMIENDA: 330 CIU**

Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

“Enmienda final nueva. Trabajadores transfronterizos de Andorra.

1. El Gobierno impulsará la modificación del convenio de seguridad social entre España y Andorra para mejorar la protección social de los trabajadores transfronterizos contemplando la cobertura por desempleo de los trabajadores que residan en un Estado y trabajen en otro.
2. En tanto se modifica el Convenio, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, los españoles que residen en España y trabajen en Andorra, siempre que acrediten periodos suficientes de ocupación cotizada previamente en España y cumplan el resto de los requisitos exigidos, podrán acceder a las prestaciones por desempleo en España al quedar en situación legal de desempleo en Andorra.”

## **CONTRATO DE FOMENTO DEL EMPLEO**

### **CONTRATO FOMENTO**

#### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

##### **219 PP, 297 CIU**

El artículo 3, en lo que se refiere a la letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001 queda redactado del siguiente modo:

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; mujeres desempleadas en los dos años inmediatamente posteriores al momento de su maternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, dos 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.

## **ENTRADA EN VIGOR DE LA LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

58 BNG, 98 IU-ICV

La Disposición Transitoria Segunda queda redactada del siguiente modo:

“Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.

Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.”

## **EXTINCIÓN**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

165 UPN

29 y 30 ERC- 61 BNG- 80 CC- 102, 103, 104, 105, 106 y 107 ERC-IU-ICV- 149, 150, 151, 152, 153 y 154 UPN- 167, 168, 169, 170 y 171 NA-BAI- 185, 186, 187, 188 y 189 PNV- 212, 213, 214, 215, 216, 217 Y 218 PP- 296, 324 Y 326 CiU

- El artículo 2, apartado uno queda redactado del siguiente modo.

“Artículo 2. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. El apartado 1 del 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 queda redactado del siguiente modo:

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 diez 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 tal como la existencia de pérdidas, la disminución relevante de beneficios o la falta persistente de liquidez. 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 para favorecer su posición competitiva en el mercado.

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 contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma 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.

Mediante la negociación colectiva de ámbito sectorial podrán especificarse los requisitos que determinan la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

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 concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.”

- Se adiciona un apartado Dos (nuevo) al artículo 2 del Proyecto de Ley, debiendo reenumerarse en consecuencia el resto de apartados del mismo, con la siguiente redacción:

“Dos. El apartado 2 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 manera:

“2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al

procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.”

- Se adiciona un apartado Tres (nuevo) al artículo 2 del Proyecto de Ley, debiendo reenumerarse en consecuencia el resto de apartados del mismo, con la siguiente redacción:

“Dos. 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, queda redactado de la siguiente manera:

“4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

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.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.”

- Se adiciona un apartado Cuatro (nuevo) al artículo 2 del Proyecto de Ley, debiendo reenumerarse en consecuencia el resto de apartados del mismo, con la siguiente redacción:

Tres. El apartado 5 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 modificado de la siguiente manera:

“5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.”»

- Se incorpora un apartado 4 (nuevo) a la disposición final séptima del Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

“4. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un Real Decreto para la modificación 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, para su adaptación a lo dispuesto en esta Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los

expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.”

- Se incorpora una disposición final (nueva) al Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

Disposición final X. *Jurisdicción social.*

En el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un proyecto de ley de reforma del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral ,aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

## FOGASA

### PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

#### ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS: 52 ERC Y 288 del GPS

La disposición transitoria tercera queda redactada del siguiente modo:

“Disposición transitoria tercera. 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 a partir del 18 de junio de 2010, 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 al empresario 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.
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.
5. El abono del 40 % 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, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, 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.”

## **REFORMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS**

87 CC, 205 PNV, 270 Y 271 PP, 334 CIU

Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

“Disposición final. Negociación colectiva.

El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y le sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012.

En defecto de acuerdo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva. “

## **PLAN CONSTRUCCIÓN**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS: 333 CIU**

Se añade una nueva disposición adicional, con el siguiente contenido:

“Nueva disposición adicional

El Gobierno impulsará un plan específico, en colaboración con las Comunidades Autónomas, para la recolocación de los parados procedentes del sector de la construcción, a través de programas específicos de formación y de seguimiento, que les permitan ser contratados en sectores demandantes de mano de obra como por ejemplo los de rehabilitación, instalación energética, seguridad, turismo, dependencia, entre otros.”

**SPEE**

**PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL  
MERCADO DE TRABAJO**

**ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS: 73 BNG**

Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

"Disposición final nueva. Servicios Públicos de Empleo.

El Gobierno seguirá reforzando los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos mediante la mejora de sus recursos humanos, tecnológicos organizativos y de la red de oficinas. Así mismo, incrementará el grado de coordinación y eficacia entre los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos para promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo."

## **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

#### **55 ERC, 175 NB, 307 CIU**

Se añade una nueva disposición transitoria, con el siguiente contenido:

«Disposición transitoria X. Ampliación transitoria de la duración de los enclaves laborales.

La duración máxima de seis años a que se refiere el último párrafo del artículo 5.2 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, podrá ampliarse de manera excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012.

En el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad, el Gobierno podrá modificar el régimen de duración de los enclaves laborales.»

## **INTERMEDIACIÓN**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

#### **ARTÍCULO 14**

12 UPyD- 45 y 46 ERC- 65 BNG- 131 ERC-IU-ICV- 311, 312 y 313 CiU

#### **ARTÍCULO 15**

66 BNG- 246 y 247 PP

#### **ARTÍCULO 16**

47 ERC- 67 BNG

#### **ARTÍCULO 17**

68 BNG- 132, 133 y 134 ERC-IU-ICV- 201 PNV- 248 y 249 PP- 285 PSOE- 314 y 315 CiU

#### **ARTÍCULO 18**

48 ERC- 135 ERC-IU-ICV- 250 PP- 286 PSOE

1. Se da nueva **redacción al apartado Dos del artículo 14**, en lo referente al **nuevo artículo 21.bis) de la Ley 56/2003, de Empleo**, y al **apartado Tres** de dicho artículo 14, en lo referente a la nueva redacción del **artículo 22 de la Ley de Empleo**, y al apartado **cuatro del artículo 14**, en lo que se refiere **al Artículo. 22.bis,1** de la Ley de Empleo, que quedan redactados como sigue:

«**Dos.** Se incorpora un **artículo 21.bis** (a la Ley de Empleo), que queda redactado de la siguiente manera:

«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.

Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad a que se refiere el artículo 20.2.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente, que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

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 telemático común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y por las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas de manera que éstas puedan conocer en todo momento las que operan en su territorio.

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 reglamentaria, 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) Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos.

c) 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.

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

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

f) 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.

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.

El convenio de colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Tal comunicación se realizará a los efectos de la adopción por parte de los servicios públicos de empleo de las medidas que, en su caso, procedan.»»

«**Tres.** Se modifica el **artículo 22** (de la Ley de Empleo), que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 22. Principios básicos de la intermediación laboral.

1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado anterior someterán su actuación en el tratamiento de datos de los trabajadores a la normativa aplicable en materia de protección de datos.

2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.

En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.

La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.

5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo."

«**Cuatro.** El artículo 22.bis queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 22.bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación **tanto directa como indirecta** en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico."»

2. Se da nueva **redacción al apartado Uno del artículo 15**, en lo referente a la nueva redacción del **artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores**, que queda redactado como sigue:

«**Uno.** El apartado 2 del artículo 16 (del Estatuto de los Trabajadores) queda modificado como sigue:

"2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios."

3. Se sustituye el **apartado 3 de la disposición final séptima** por el siguiente:

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, 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.

Asímismo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, fijará indicadores de eficacia de las agencias privadas de colocación. Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre Agencias y los Servicios de Empleo de las comunidades autónomas."

4. Se añade un apartado 4 al artículo 17 (de la Ley 14/1994) en los siguientes términos:

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

5. En el artículo 17, apartado Seis, en lo que se refiere a la disposición adicional segunda, apartado 2 de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, donde dice: “con anterioridad al 31 de diciembre de 2010”, debe decir: “con anterioridad al 30 de junio de 2011”.

6. En el artículo 17, apartado Seis, en lo que se refiere a la disposición adicional segunda, apartado 3 de la Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal, donde dice: “desde el 1 de enero de 2011”, debe decir: “desde el 1 de julio de 2011”.

7. Se modifica el artículo 17, apartado Siete, incorporando un segundo párrafo a la disposición adicional cuarta La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, con la siguiente redacción:

“A partir del 1 de julio de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, con la única excepción de lo establecido en esta ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los

trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

En el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de esta Ley, y previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, prevista en el artículo 36.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Gobierno aprobará un reglamento en el que se establezcan los supuestos y requisitos de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en el ámbito de las Administraciones Públicas.”

8. Se modifica el artículo 1, apartado Seis, modificando la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactada de la siguiente manera:

“Disposición Adicional Decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinado y del encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.

1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus Organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1 a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos públicos vinculados o dependientes, siempre que esté vinculado a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrá en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas, así como las Universidades Públicas.”

## **BONIFICACIONES**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

**40 ERC, 83 CC, 141 IU-ICV, 231 PP, 282 GPS, 337 CIU**

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 desempleados que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

Quando 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, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, 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 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.

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 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. 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.<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.

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.”

Se modifica la disposición final cuarta que queda redactada de la siguiente manera:

*Disposición final cuarta. Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.*

El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de esta Ley, incluyendo en dicha valoración un informe de evolución de impacto de género de las mismas.

A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación.

## **DOCUMENTO DE FIJEZA DEL TRABAJADOR**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

26 ERC, 99 IU-ICV, 166 NB, 210 PP, 294 CIU

El artículo 1 apartado Tres queda redactado del siguiente modo:

“1. 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, con copia a la representación legal de los trabajadores, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, y comunicarlo a los Servicios Públicos de Empleo. El trabajador adquirirá la condición de fijo con independencia de que se produzca la comunicación o se incumpla el plazo para realizar la misma.”

2. Se añade un apartado Ocho al artículo 1 del Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

Ocho. Se añade un nuevo apartado 4.bis al artículo 6 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

4.bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.”

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA

### ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS NÚMERO: 199 PNV, 238 PP

Se modifica el apartado **Uno del artículo 9**; se incluye un **nuevo apartado Dos**, y **se renumera el actual apartado Dos, que pasa a ser el Tres**:

«Uno. Se adiciona un **nuevo apartado 2.bis al artículo 1 (de la Ley 27/2009)**, 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, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional 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, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.»»

«Dos. El **apartado 5 del artículo 1 (de la Ley 27/2009)**, queda modificado de la siguiente manera:

“5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.”»

## **FLEXIBILIDAD INTERNA**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

89 CC

35 ERC- 113 ERC-IU-ICV- 156 y 157 UPN- 173 NA-BAI- 190 y 222 PP- 301 CiU

36 ERC- 81 CC- 114, 115, 116 y 117 ERC-IU-ICV- 158, 159 y 160 UPN- 191 y 192  
PNV- 221, 223, 224 y 225 PP- 280 PSOE- 302 CiU

37 y 38 ERC- 63 BNG- 118 ERC-IU-ICV- 161, 162, y 163 UPN- 193, 194, 195, 196 y  
197 PNV- 226 PP- 281 PSOE

### **Se modifican los artículos 4, 5 y 6, que quedan redactados 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 superior 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:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez 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, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4

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 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 máximo señalado para dicho periodo.”

*“Artículo 5. Modificaciones sustanciales de 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 prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma 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 diez 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. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos 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 las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

En todos los casos, 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. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el caso de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el 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 periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

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.

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo 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 de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios

colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, 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.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector podrá referirse a todas las materias recogidas en el apartado 1, salvo la señalada en el párrafo a), y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.”

Artículo 6. Contenido de los convenios colectivos.

«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.

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 el artículo 87.1, se podrá proceder, 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de

derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

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. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, 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.

Dos. La letra c) del apartado 3 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la siguiente manera:

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.”

## **IGUALDAD**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS NÚMEROS:**

128 Y 129 IU-ICV.

Se modifica la disposición final tercera del Proyecto de Ley:

«Disposición final tercera. Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

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 4 del artículo 22 queda modificado como sigue:

“La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Dos. El apartado 2 del artículo 23 queda redactado de la siguiente manera:

"2. 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."

Tres. El apartado 2 del artículo 24 queda modificado del modo siguiente:

“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MODALIDADES CONTRACTUALES.**  
**(CONSTRUCCIÓN Y OTROS)**

**ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

24 ERC, 57 BNG, 90 CC, 97 IU-ICV, 183 PNV, 207 PP, 292 CIU

La disposición adicional primera 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 que establecen o puedan establecer los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, siempre que ello se acompañe de fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores o compromisos ciertos de reducción de las tasas de temporalidad en el sector y las empresas.

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 establece o pueda establecerse 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.”

## **REFORMA FUTURA-VINCULACIÓN ACTIVAS-PASIVAS**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LA ENMIENDA Nº 332**

Se añade una nueva disposición adicional, con el siguiente contenido:

“Nueva disposición adicional

En el momento en que el empleo inicie su recuperación, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para reformar la normativa que regula las prestaciones por desempleo con el objetivo de aumentar la vinculación de éstas con las políticas activas de empleo.”

## **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

### **ENMIENDA TRANSACCIONAL A LAS ENMIENDAS:**

22 UPD, 119 Y 130 IU-ICV, 164 UPN, 198 PNV, 299 Y 300 CIU

Se añade una nueva disposición final, con el siguiente contenido:

“Disposición final. Contratación a tiempo parcial

El Gobierno, en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, en el marco del diálogo social, promoverá las iniciativas globales necesarias para favorecer una mayor extensión del trabajo a tiempo parcial estable, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el sector privado, que introduzcan fórmulas equilibradas de flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores en su regulación sustantiva y mejoren su régimen de protección social.”