

### Recta final de la reforma laboral: trámite de enmiendas parciales

El pasado lunes finalizó el plazo para presentar enmiendas parciales a la reforma laboral antes de que tome rumbo al Senado, y tratar así de corregir la norma, cuya entrada en vigor definitiva está prevista para antes del mes de junio.

La presentación de estas enmiendas se produce después de que se haya ampliado el plazo desde la fecha inicialmente fijada del 11 de abril, un día antes de que se debatieran las enmiendas a la totalidad.

En el debate a la totalidad del pasado miércoles, se rechazaron los vetos a la totalidad, para que, una vez se hayan debatido las enmiendas parciales, se iniciará la discusión en la Comisión de Empleo y, una vez culminado, el texto se remitirá a la Cámara Alta. Además, una ponencia de diputados designada por esta Comisión redactará un informe que será debatido junto a las aportaciones de los grupos.



Al margen de otras enmiendas parciales, son significativas las presentadas por el Partido Popular para, entre otras cosas, precisar que los despidos por causas objetivas se permitirán si la disminución se produce "en los ingresos ordinarios", además de en las ventas, y para permitir encadenar contratos formativos si son para puestos que requieren diferente cualificación.

Muchas de estas enmiendas han sido negociadas y pactadas con CiU. En alguna se establece que para que se autorice una modificación de las condiciones laborales o suspensión de contratos tendrá que haber una disminución de ventas o de "ingresos ordinarios" durante dos trimestres consecutivos comparados con los mismos trimestres del año anterior. Lo mismo aplicará (pero con un periodo de tres meses) para la regulación de empleos.

Además, se incluye una nueva disposición relativa a las entidades sin ánimo de lucro, considerando causa objetiva para la extinción de un contrato indefinido que se haya hecho para un proyecto público sin dotación económica estable y financiado por las administraciones públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista cuando se constate "insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato".

Con respecto al contrato de fomento del empleo, se precisan las bonificaciones disponibles a partir de la entrada en vigor de la reforma y se detalla que dependerán del mantenimiento del número de trabajadores durante al menos un año, a riesgo de tener que devolver las bonificaciones excepto si la plantilla se reduce por causas económicas objetivas. También se indica explícitamente que si un trabajador ya ha realizado una función en una empresa (independientemente del contrato que haya tenido) no se le podrá imponer un nuevo periodo de prueba al contratarse con esta modalidad.

Por su parte, el contrato de formación se extenderá a los estudiantes de FP y se precisa que si se fija un contrato inferior a los tres años máximos permitidos, se podrá prorrogar hasta dos veces por un tiempo mínimo de seis meses cada vez y sin superar los tres años máximos. Además, también se permitirá que, una vez finalizados esos tres años, la misma empresa o grupo pueda contratar al trabajador de nuevo como formación si es para obtener "distinta cualificación profesional".

En materia de despidos colectivos, las enmiendas populares precisan que se deberá acompañar la decisión de toda la documentación que justifique la medida, y se precisa que la comunicación a la autoridad laboral sólo tendrá una función informativa. Además, será motivo de sanción alegar razones objetivas sin que éstas concurren realmente. Los convenios de empresa, que tendrán prioridad sobre cualquier otro, se podrán negociar en cualquier momento de vigencia de los convenios sectoriales, autonómicos o estatales; y también se permite la acumulación de los procesos judiciales por despidos

colectivos.

Asimismo, se incluye un cambio para permitir que los representantes sindicales puedan denunciar los despidos colectivos pero únicamente "si tienen implantación suficiente en el ámbito" afectado, aunque sin precisar cuánto es una implantación suficiente. Por otra parte, se incluye como causa de nulidad de un despido que haya habido vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, y también en los casos en que la Seguridad Social sospeche que un despido se ha hecho a instancias del trabajador para poder cobrar el paro. También se cambian los trámites y plazos para denunciar los expedientes de regulación de empleo.

El Partido Popular también enmienda el artículo de despido por absentismo laboral precisando que será justificado cuando haya faltas, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos "siempre que el total de falta de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% por de las jornadas hábiles". Se excluyen de estos casos las faltas para recibir tratamientos de cáncer o por enfermedad grave.