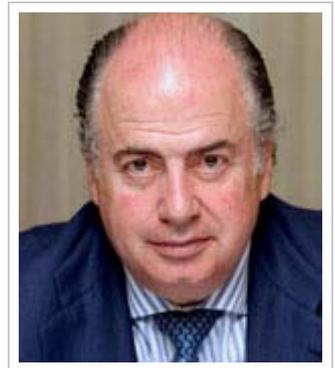


Ricardo de Lorenzo

Reforma laboral y aprobación del proyecto de ley en el Congreso de los Diputados

El Congreso de los Diputados ha aprobado el pasado día 24, con competencia legislativa plena, el Proyecto de Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que tiene su origen en el Real Decreto Ley aprobado en Febrero pasado por el Gobierno, tras el fracaso reiterado del dialogo social, en una sesión en la que han sido incorporadas al texto 70 enmiendas propuestas por la práctica totalidad de los grupos parlamentarios. En la tramitación del Proyecto, al que se han presentado 656 enmiendas, se han incorporado aportaciones de prácticamente todos los grupos parlamentarios. De esas enmiendas 27 son transaccionales con el PSOE, CiU, Izquierda Plural, UPyD, PNV y BNG.

En líneas generales, el texto aprobado, da más garantías reforzando las causas objetivas del despido y no computará las ausencias del trabajo que obedezcan a un tratamiento de cáncer o enfermedad grave. También se limita la vigencia del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de paro sea de un 15% y se contemplan bonificaciones para los familiares del autónomo. En línea con la Ley de Transparencia, se extiende al sector público autonómico y local el control de las retribuciones e indemnizaciones del personal de alta dirección.



Más allá de las enmiendas técnicas (por ejemplo el cómputo de plazos y referencias legislativas) y de reestructuración formal del Proyecto de Ley (reagrupación de los preceptos que inciden en el contenido de la Ley General de Seguridad Social) los cambios de fondo son los siguientes:

- En virtud de acuerdo con CIU se limita la vigencia del contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores hasta que la tasa de paro sea de un 15%, En este sentido hay que recordar que, según las previsiones del FMI, la tasa se mantendrá en el entorno del 20% hasta 2017.

-También se ha pactado con el Grupo catalán que la posibilidad de modificar la jornada laboral por iniciativa empresarial se ampliará del 5% al 10%. La jornada media en cómputo anual se sitúa en 1750 horas. Pactándose igualmente en materia de despido por causas objetivas, mayor seguridad jurídica en el despido por absentismo al establecer un período de referencia de un año para computar las ausencias del trabajador, de manera que las ausencias debidas a pequeñas enfermedades producidas en dos meses no sean causa de despido. Tampoco se computarán aquellas ausencias del trabajo que obedezcan a un tratamiento de cáncer o de enfermedad grave.

- Otra enmienda aceptada se refiere al papel de la autoridad laboral en un ERE. Si bien se mantiene la supresión de la autorización administrativa, se introduce un papel más activo de la Inspección de Trabajo para velar por el cumplimiento de los trámites preceptivos e incluso ofrecer actuaciones de mediación y asesoramiento, si alguna de las partes así lo solicita.

-El acuerdo con Foro Asturias ha determinado que la ultractividad, limitada por el Real Decreto Ley a dos años (antes era indefinida hasta que hubiese un nuevo convenio), ha determinado una reducción del plazo a un solo año.

-En virtud de pacto con UPYD se han endurecido las condiciones impuestas a las empresas con beneficios para que puedan acudir a prejubilaciones se revisan las previsiones relativas a despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 ó más años de edad en empresas con beneficios, rebajándose el umbral de plantilla de 500 a 100 trabajadores, es decir, la obligación efectuar una aportación económica al Tesoro Público señalada en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social será exigible a empresas de plantillas de 100 ó más trabajadores. Con este mismo Grupo parlamentario se han aprobado medidas para incentivar la contratación laboral de quienes hayan sido víctimas del terrorismo

Con independencia de estos pactos parlamentarios también se han introducido algunos cambios

significativos en cuanto a:

-Con el objeto de dotar de mayor seguridad jurídica al sistema, se define con mayor precisión las causas de los despidos colectivos, de manera que los tres trimestres de reducción de ingresos y ventas considerados como causa económica deberán ser contrastados con los tres mismos trimestres del ejercicio económico anterior. Por otra parte, en la tramitación del despido colectivo se ha potenciado las posibilidades de que las partes recurran a mecanismos de mediación o arbitraje como medio de llegar a un acuerdo en el período de consultas y reducir en lo posible la litigiosidad. En esta línea, se ha reforzado el papel de la Autoridad Laboral como garante del período de consultas, pudiendo intervenir como mediador en este período, y reconociéndosele funciones de asistencia a instancia de cualquiera de las partes.

-Las bonificaciones en cotizaciones a Seguridad Social cuando un autónomo contrata a un familiar hasta el segundo grado de parentesco o se trata de prolongar el contrato más allá de la temporada turística en el supuesto de trabajadores fijos discontinuos.

- En lo que se refiere a la jubilación, el Proyecto de Ley elimina la jubilación forzosa prevista en convenio, al declarar nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que permitan la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social. Se refuerza de esta forma el derecho a la jubilación del trabajador, garantizándose la libertad para decidir sobre su vida activa y el momento de su jubilación.

- En lo referente a la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, el Proyecto de Ley mandata la realización de un informe sobre las posibilidades de simplificación de los trámites y mejora de la reducción de las cotizaciones por las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

A partir de ahora el Proyecto e Ley pasará al Senado, volviendo a Congreso para aprobación definitiva, previsiblemente a finales de Junio.