



Con la incorporación de 85 enmiendas de todos los grupos parlamentarios

El Pleno del Congreso de los Diputados aprueba la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

- Fátima Báñez agradece las aportaciones realizadas por todos los grupos
- Se han introducido enmiendas del PP, PSOE, CiU, Izquierda Plural, UPyD, PNV y Grupo Mixto

28 junio 2012.- El Pleno del Congreso de los Diputados ha aprobado definitivamente hoy la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, tras incorporar 85 enmiendas de todos los grupos parlamentarios.

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha agradecido a todos los grupos parlamentarios sus aportaciones porque han permitido enriquecer una norma de vital importancia que generará confianza y dará oportunidades.

Asimismo, ha expresado un especial agradecimiento a PP, Grupo Parlamentario Catalán, UPN y Foro Asturias, que han apoyado la norma desde la convalidación del Decreto Ley 3/2012, aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 10 de febrero.

"Esta reforma, cuyo trámite concluye ahora, -dijo la ministra- es una reforma para la confianza y el empleo, que dará respuesta a los más de cinco millones de parados que hay en España y oportunidades a muchos jóvenes que las necesitan".





Durante la tramitación parlamentaria se han introducido 85 enmiendas, incluyéndose entre ellas aportaciones realizadas por todos los grupos, que, sin desvirtuar lo esencial, han servido para mejorar y enriquecer la norma.

Asimismo, en el trámite parlamentario se ha potenciado la empleabilidad de los trabajadores a través de mejoras en la flexibilidad interna en la empresa y en su capacidad de adaptación a las circunstancias económicas.

De igual manera se ha avanzado en la protección y seguridad jurídica en los despidos; en el apoyo a emprendedores y autónomos; en el envejecimiento activo; en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y en el apoyo a determinados colectivos como los mayores de 45 años, las víctimas del terrorismo, el sector turístico, las personas con discapacidad y las empresas de inserción de inserción laboral, entre otros.

La reforma ha tenido una acogida muy favorable entre instituciones y analistas nacionales e internacionales: Comisión Europea, OCDE, FMI y Banco de España.

TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA: PRINCIPALES APORTACIONES

- **MAYOR APUESTA POR LA FORMACIÓN POR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

El contenido del permiso a **la formación se completa armonizando su ejercicio con los planes formativos de la empresa y garantizando el contenido de formación profesional para el empleo** objeto del citado permiso. De esta forma, este permiso no podrá emplearse para recibir una formación que la empresa esté legalmente obligada a impartir al trabajador, sino únicamente como medio de **incremento de su empleabilidad**. Asimismo, se amplía el período en el que el permiso puede ser **acumulado** de tres a **cinco años**.

Se eliminan trabas del **contrato para la formación y el aprendizaje** en aras a fomentar su utilización y con la consiguiente reducción del desempleo juvenil. Así, **se podrán acoger a esta modalidad**





contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

Además, el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

En materia de **intermediación** en el mercado de trabajo, se refuerzan las garantías de actuación de las empresas de trabajo temporal mediante un sistema de autorización de su actividad como agencia de colocación, aumentándose de esta manera la transparencia y el control de su actuación.

Asimismo, las empresas de trabajo temporal deberán informar tanto a empresas usuarias como a trabajadores cuándo actúan en calidad de agencias de colocación y cuándo actúan como empresa de trabajo temporal. Además se contempla como infracción grave actuar en la intermediación tras haber finalizado la autorización.

- **MÁS FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS Y MEJORA DE SU CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS**

En materia de **tiempo de trabajo** se amplía del 5 al 10 por ciento la parte de jornada que la empresa puede **distribuir de manera irregular** a lo largo del año, estableciéndose por su parte el derecho del trabajador a un **preaviso de cinco días** de antelación cuándo va a prestar servicios por el 10 por ciento señalado. Así, se adopta el porcentaje previsto en el II Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo, firmado por los agentes sociales el 25 de enero pasado y además se concreta la previsión que este Acuerdo hace en materia de compatibilización del tiempo de trabajo.

La **ultraactividad de los convenios colectivos**, esto es, el período de tiempo que sigue vigente un convenio tras su denuncia, se fija en un año





frente a los dos que señalaba el Real Decreto-Ley 3/2012. De esta manera se **incentiva una efectiva negociación de las condiciones de trabajo** por representantes de empresas y trabajadores.

- **MÁS PROTECCIÓN Y SEGURIDAD JURÍDICA**

En materia de despido por causas objetivas, se **aporta 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.**

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. Además **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.

- **APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y A LOS AUTÓNOMOS**

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 el **diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo** se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los





profesionales autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.

Se contemplan bonificaciones para los familiares del autónomo.

- **APUESTA POR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

En lo que se refiere a la **jubilación**, se 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 materia de **prejubilaciones**, dentro de las medidas de mantenimiento del empleo de trabajadores de determinada edad 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.

- **MÁS CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Se acuerda la promoción de medidas dirigidas a promover la **racionalización de horarios**, que permitan la mayor **compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

- **MEDIDAS LABORALES DE APOYO A DETERMINADOS COLECTIVOS**





Se han incluido una serie de **medidas de políticas activas de empleo** a favor de las personas que tengan reconocida la condición de **víctima del terrorismo**, incluyendo a este colectivo entre los de difícil acceso o permanencia en el empleo.

Específicamente, los empresarios que contraten por tiempo indefinido a víctimas del terrorismo, tendrán derecho durante cuatro años a una bonificación mensual de la cuota a la Seguridad Social de 125 euros, o de 50 euros durante toda la vigencia del contrato si éste es temporal.

Asimismo, se reconoce a estos trabajadores un **derecho a la adaptación a la jornada de trabajo y un derecho preferente a ocupar un puesto vacante de la empresa en otra localidad**, si se vieran obligados a abandonar la localidad donde venían prestando servicios.

Se fomenta la contratación de los trabajadores desempleados mayores de 45 años, al establecerse que las bonificaciones del contrato indefinido de apoyo a emprendedores se establecen para las contrataciones de trabajadores **desempleados mayores de 45 años sin ninguna exigencia adicional**, suprimiéndose el requisito establecido en el RDL 3/2012, de que fueran parados de larga duración (estos es, inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación).

Para las empresas del **sector turístico** se establece la posibilidad de ampliar durante dos meses (marzo y noviembre) más la actividad de los trabajadores **fijos discontinuos**, bonificándose para ello el 50 por ciento de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante estos dos meses adicionales.

En atención al empleo de **las personas con discapacidad**, se encarga al Gobierno en un período de doce meses la remisión de un **Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad**, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas. Además se reconoce un **derecho preferente de los trabajadores discapacitados a ocupar un puesto de trabajo vacante**





de la empresa en una localidad distinta para recibir un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad.

Respecto a las empresas de inserción, la Ley encarga al Gobierno aprobar una **revisión de la vigente Ley 44/2007**, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, antes del 1 de enero de 2014.

- **COMPROMISO DE REVISAR LA REGULACION DE SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR**

En lo referente a la Seguridad Social de los **Empleados de Hogar**, la Ley regula 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.

- **REFUERZO DEL CONTROL DEL GASTO PÚBLICO**

Como medida de austeridad que pueda beneficiar al conjunto de Administraciones Públicas, se **extiende al sector público autonómico y local las medidas de control de las retribuciones e indemnizaciones del personal de alta dirección.**

Se ha **modificado el sistema de integración de lagunas de la Ley 27/2011**, a efectos de la cuantificación de las nuevas pensiones que se reconozcan, procediendo a establecer, la integración por el 100 % de las bases mínimas en las primeras 48 lagunas de cotización y por el 50 % de las bases mínimas en las restantes lagunas de cotización.

Esta modificación se debe a que el sistema de la Ley 27/2011 arrojaba como resultado el que personas con más lagunas de cotización se ven favorecidas, en detrimento de aquellas que han estado trabajando durante toda su vida laboral o tienen menos vacíos

