

FLEXISEGURIDAD

REFORMA LABORAL




CEP

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

La **Confederación de Empresarios de Pontevedra**, en una época como la actual, y ante las dificultades que afronta el tejido empresarial de la provincia, quiere seguir dando apoyo a las empresas. Las necesidades de la empresa para afrontar situaciones de crisis son tan amplias como para abarcar el área fiscal, jurídico y financiero. El objetivo de la CEP es que las empresas de Pontevedra conozcan las medidas paliativas que pueden adoptar frente a la crisis, incidiendo de forma primordial en el fomento del empleo, dando a conocer todas las medidas para crearlo y mantenerlo.

En el año 2010, la CEP se ha centrado en la **Reactivación del Empleo en nuestra Provincia** y ha contado, igual que el año pasado, con la colaboración y el patrocinio de la **Dirección Xeral de promoción do Emprego de la Xunta de Galicia** en la búsqueda de este objetivo.

En este sentido se desarrolla la guía, que tratará dos aspectos diferenciados. El primero de ellos tratará sobre la **Flexiseguridad**, un concepto que combina prácticas que puede llevar a cabo una empresa, internamente, para reordenar y optimizar sus recursos humanos con una mayor protección social, y que se pretende implantar progresivamente en Europa. El segundo punto que desarrolla es la **Reforma Laboral**, que la CEP considera insuficiente para la reactivación el empleo, donde se recogen los aspectos más relevantes de la Ley 35/2010, de fecha 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



FLEXISEGURIDAD

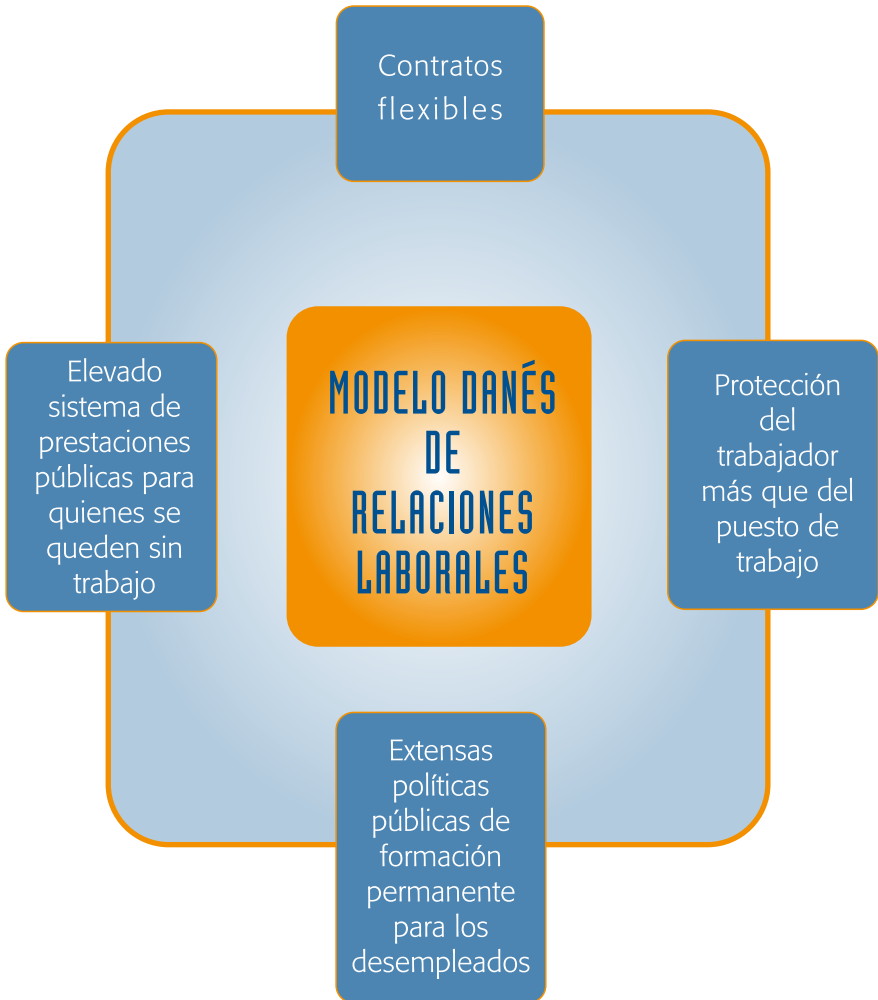


FLEXISEGURIDAD

Flexiseguridad es el concepto con el que la Estrategia Europea de Empleo designa la combinación entre una mayor flexibilidad y una protección creciente en la definición de nuevas políticas laborales, que tan bien ha funcionado en los mercados de trabajo de los países nórdicos en las últimas décadas.

El concepto de flexiseguridad implica una política estratégica que abarque al mismo tiempo, la flexibilidad de los mercados de trabajo, de las empresas y de las relaciones laborales, por una parte, y seguridad en el empleo y seguridad social, por otra.

Este concepto, nacido en la década de los ochenta en Dinamarca y exportado a los países escandinavos, alude a una nueva fórmula de concebir las relaciones entre trabajadores y empresarios basada en la combinación de eficiencia económica y cohesión social, lo que ha contribuido fuertemente a potenciar la competitividad en este país.





La idea es combinar más flexibilidad en los contratos y despidos para el empresario con más empleabilidad del trabajador, es decir, más formación y ayudas estatales para cambiar de empleo sin traumas.

La combinación de normas ágiles de contratación y de despido, asistencia pública sólida y una política laboral activa, mejora las posibilidades de recolocación y empleabilidad de los trabajadores.

Las personas que se quedasen sin empleo estarían mejor protegidas económicamente, pero se las obligaría a seguir actividades de formación encaminadas directamente a los sectores donde haga falta esa mano de obra, aunque fueran totalmente nuevos para el trabajador.

Este modelo se basa en la combinación de dos elementos: menos restricciones legales para la contratación y la rotación de trabajadores, y unos programas más generosos de desempleo condicionados a potentes mecanismos e incentivos al cambio y la formación para reintegrarse en el mercado de trabajo.

El primer elemento de esta combinación virtuosa de políticas ha obtenido resultados bastante positivos, ofreciendo nuevas ventajas para los empleadores e inversores internacionales. El segundo elemento, ha garantizado la inclusión y la participación social de todos los ciudadanos en el mercado de trabajo. Esta combinación óptima demuestra que es posible aunar crecimiento e igualdad, eficiencia y equidad o flexibilidad y seguridad, incluso en contextos potencialmente conflictivos como las relaciones laborales.

LA UNIÓN EUROPEA Y SU PROPUESTA SOBRE LA FLEXISEGURIDAD

Desde la Unión Europea la flexiseguridad se ha establecido como una estrategia fundamental para la adaptación del mercado de trabajo y las empresas privadas a las condiciones cambiantes que impone la globalización, confiando que la implantación de esta política transformará el mercado laboral y lo hará más eficiente.

La Comisión Europea presentó ya en 2006 un Libro Verde llamado “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI”. Su finalidad era plantear un debate público en la UE (Estados miembros, interlocutores sociales, otros) sobre **cómo modernizar el derecho laboral**, como aspecto imprescindible para conseguir una mayor adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas. La Comisión enmarca el debate en el más amplio sentido de la flexiseguridad, es decir, cómo conseguir mayor flexibilidad en la regulación laboral, manteniendo la seguridad de los trabajadores, no en el puesto de trabajo, sino en el empleo.

Los principios generales de la flexiseguridad que propone la Unión Europea son los siguientes:

- Creación de más y mejores puestos de trabajo, modernizando los mercados laborales y promoviendo el empleo mediante nuevas formas de flexibilidad y seguridad que incrementen la adaptabilidad, la empleabilidad y la cohesión social.
- Combinación de tipos de contratos flexibles y factibles, mercados laborales efectivos, estrategias de formación a largo plazo y sistemas de protección social modernos y adecuados.
- Promoción de mercados laborales abiertos e inclusivos, evitando la discriminación, asegurando el puesto de trabajo a aquellos que tienen capacidad para seguir trabajando y facilitando la movilidad interna y entre trabajos.
- Promoción de la igualdad de género, proporcionando igualdad de oportunidades al hombre y a la mujer, y ofreciendo medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la vida privada.

- Adecuada distribución de recursos, que debe ser compatible con los presupuestos públicos. Con esto se debería lograr un mejor reparto de costes y beneficios especialmente entre las empresas, autoridades públicas e individuos, con una atención especial a la situación específica de las pequeñas y medianas empresas.
- Creación de un clima de confianza fundamentalmente basado en la comunicación entre los *stakeholders* (*implicados*), que están preparados para adquirir la responsabilidad del cambio con una visión de políticas socialmente equilibradas.

Sin embargo, para poder implementar este tipo de medidas, son necesarias dos piezas clave:

- Generar un nivel de confianza adecuado entre agentes sociales y la Administración, que suponga un nivel alto de capacidad por ambas partes, lo que supone un equilibrio entre los derechos y la responsabilidad de todas las partes.
- Participación sofisticada de los servicios públicos de empleo, centrada en una mejor identificación de los perfiles y las necesidades de formación.

EL MODELO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES: COMPARATIVA.

Con el objetivo de situar el modelo español de relaciones laborales, a continuación figuran una serie de tablas en las que se analiza la facilidad para hacer negocios en diferentes países. Estos datos pertenecen al denominado **proyecto Doing Business**, que proporciona una medición objetiva de las regulaciones de 183 economías mundiales.

FACILIDAD PARA HACER NEGOCIOS

PAIS	RANKING 2010
ESTADOS UNIDOS	4
SUIZA	21
DINAMARCA	6
SUECIA	18
SINGAPUR	1
FINLANDIA	16
ALEMANIA	25
PAISES BAJOS	30
JAPÓN	15
ESPAÑA	62

FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

PAIS	RANKING 2010
ESTADOS UNIDOS	1
JAPÓN	40
DINAMARCA	9
REINO UNIDO	35
BÉLGICA	48
AUSTRIA	60
ESPAÑA	157

Nota: La clasificación se obtiene del promedio de la clasificación de la economía en dificultad de contratación, rigidez en los horarios, dificultad de despido y costo de despido.

ACCESO AL EMPLEO

Más fácil Clasificación		Más fácil Clasificación	
ESTADOS UNIDOS	1	PANAMÁ	172
SINGAPUR	2	SIERRA LEONA	173
ISLAS MARSHALL	3	ANGOLA	174
MALDIVAS	4	CONGO, Rep. Dem	175
GEORGIA	5	GUINEA - BISSAU	176
BRUNEL	6	PARAGUAY	177
TONGA	7	GUINEA ECUATORIAL	177
AUSTRALIA	8	SANTO TOMÉ y PRÍNCIPE	179
PALAU	9	BOLIVIA	180
DINAMARCA	10	VENEZUELA	181
ESPAÑA		160	

REFORMA LABORAL





LEY 35/2010

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

A continuación se recogen los aspectos más relevantes de la **Ley 35/2010**, de fecha 17 de septiembre, de **medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** (procedente del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio).

Tal y como se expresa en su Exposición de Motivos, la citada Ley tiene por **objeto** contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española, incluyendo medidas dirigidas a tres objetivos fundamentales:

- Reducir la dualidad del mercado laboral.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna de las empresas.
- Favorecer las oportunidades de las personas desempleadas.



1. MODIFICACIÓN DE CIERTAS MODALIDADES DE CONTRATOS

1.1. CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En el marco de las medidas para restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación, se encuentra el **establecimiento de un límite temporal** en los **contratos para obra o servicio determinado** hasta un **máximo de tres años**, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial.

Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, debiendo el empresario facilitar por escrito al trabajador un **documento justificativo** sobre su nueva **condición de trabajador fijo**, en los diez días siguientes al cumplimiento del plazo.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar y obtener del Servicio Público de Empleo certificación de los contratos temporales suscritos con la empresa, a la que se facilitará dicha certificación.



Se **excluye** de la conversión en fijeza laboral a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación y a los utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y que sean parte esencial de un itinerario de inserción.

Los **convenios colectivos** sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos

o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Asimismo, se respetan los contratos de obra o servicio determinado de mayor duración, previstos actualmente en la negociación colectiva estatal (por ejemplo, el contrato del fijo de obra del sector de la construcción).

Régimen transitorio: Esta limitación temporal de los contratos de obra o servicio sólo regirá para los contratos **suscritos con posterioridad al 18 de junio de 2010.**



1.2. CONTRATOS TEMPORALES: MEDIDAS PARA EVITAR EL ENCADENAMIENTO SUCESIVO

Se aumentan las **limitaciones al encadenamiento de contratos** temporales:

- Con la regulación anterior, adquirirían la condición de fijo los trabajadores que en 30 meses hubieran estado contratados durante más de 24 meses para el mismo puesto de trabajo, con la misma empresa, con dos o más contratos temporales, directamente o a través de contratos de puesta a disposición.
- Ahora, a los requisitos anteriores se añade que el **puesto** de trabajo ocupado puede ser **el mismo o diferente**. Se elimina la referencia a la empresa, ampliándose a **grupo de empresas** y a supuestos de **sucesión o subrogación** empresarial.
- La empresa está obligada a comunicar por escrito al trabajador su nueva condición de fijo en el plazo de 10 días desde el cumplimiento del plazo.



Régimen transitorio: los contratos de referencia celebrados con anterioridad a la nueva Ley se regirán por la normativa entonces existente y los posteriores con arreglo a aquella, si bien a efectos de cómputo del número de contratos celebrados, se tomará en consideración el vigente al 18 de junio de 2010.

EJEMPLO:

TRABAJADOR QUE HA SUSCRITO UN CONTRATO TEMPORAL QUE FINALIZÓ EL 30 DE JUNIO DE 2010, TRAS 18 MESES DE DURACIÓN Y QUE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2010 ES CONTRATADO PARA OTRO PUESTO EN LA MISMA EMPRESA.



EL NUEVO CONTRATO DE 1 DE SEPTIEMBRE SE RIGE POR LA NORMA VIGENTE A ESA FECHA (LEY 35/2010), POR LO QUE HABRÁ DE COMPUTARSE EL CONTRATO VIGENTE A 18 DE JUNIO DE 2010 Y, EN CONSECUENCIA, LA DURACIÓN DE SU NUEVO CONTRATO NO DEBE SUPERAR 6 MESES DE DURACIÓN.



1.3. INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Se incrementa de forma progresiva la indemnización a percibir en caso de extinción del contrato temporal por el transcurso del tiempo convenido o realización de la obra o servicio (excluidos contratos formativos y contratos de interinidad), según la siguiente escala:

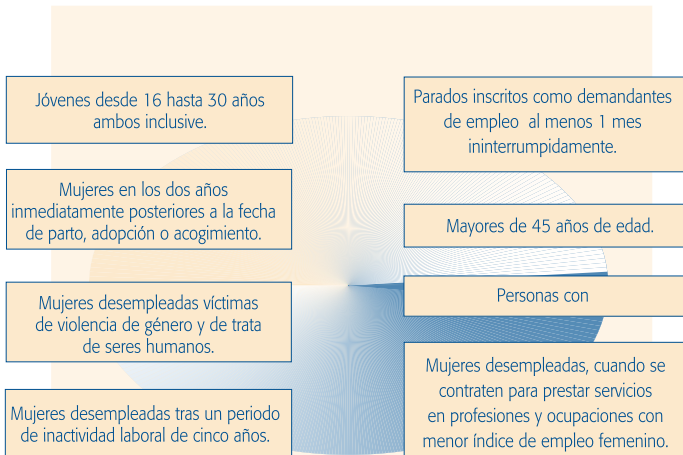
Se incrementa progresivamente de 8 a 12 días de salario por año de servicio:

- 8 días para los contratos celebrados antes del 31/12/2011
- 9 días para los celebrados a partir del 01/01/2012
- 10 días para los celebrados a partir del 01/01/2013
- 11 días para los celebrados a partir del 01/01/2014
- 12 días para los celebrados a partir del 01/01/2015

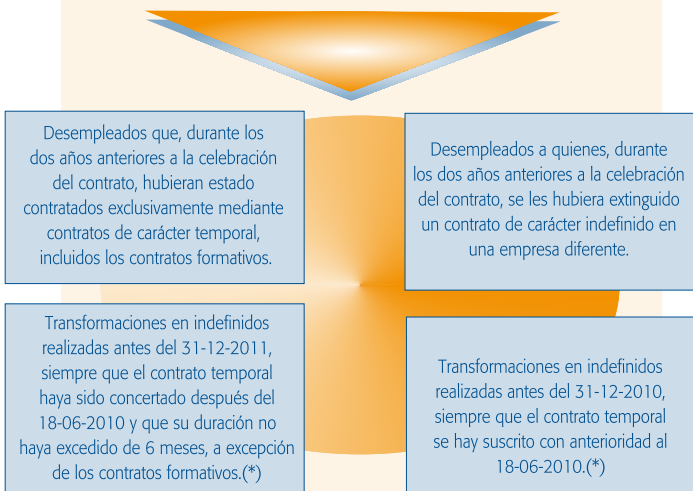
1.4. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Dentro de las medidas para impulsar la creación de empleo estable y de calidad, se incluye la **ampliación de los colectivos** que pueden tener acceso a esta modalidad contractual.

Podrá concertarse con los desempleados **inscritos como demandantes de empleo** incluidos en los siguientes grupos:



SE AMPLIA A





(*) Serán válidas las transformaciones realizadas una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido para la impugnación de contratos temporales, a contar desde la fecha de la transformación.

- En caso de **despidos por causas objetivas** de trabajadores que tengan suscrito esta modalidad de contrato, si el empresario reconoce la improcedencia de los mismos (o ésta se declara judicialmente), la indemnización a percibir por el trabajador ascenderá a 33 días de salario por año de servicios, con el límite de 24 mensualidades. El empresario que, en virtud del art. 56.2 ET, reconozca la improcedencia del despido, depositará en los Juzgados de lo Social la diferencia entre la cantidad puesta a disposición al trabajador en virtud del despido objetivo (20 días de salario por año de servicios) y la indemnización que corresponda por despido improcedente.
- Se establece la siguiente **limitación para la suscripción de este tipo de contrato**: cuando en los



seis meses anteriores a la celebración del mismo, la empresa hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. Esta limitación afectará únicamente a aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

No obstante, esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010, ni cuando la realización de contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en un despido colectivo.



1.5. CONTRATOS FORMATIVOS

Mediante las modificaciones realizadas se amplían las posibilidades de celebrar contratos formativos.

1.5.1 CONTRATO EN PRÁCTICAS

Algunas de las novedades fundamentales en relación con la modalidad de contrato en prácticas son las siguientes:

- Se podrán concertar, no solo con trabajadores que posean titulación académica oficial, sino también con los que estén **en posesión de certificado de profesionalidad**, de acuerdo con la LO 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Se amplía a **cinco años** (hasta ahora cuatro) el plazo durante el cual se puede concertar el contrato, tras la finalización de los estudios.
- Se fija un plazo máximo de duración de dos años



en la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

- Los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no serán considerados la misma titulación.
- Se prohíbe su concertación con empleados previamente vinculados a la Empresa por medio de un contrato para la formación y que, como consecuencia, hubieran recibido certificado de profesionalidad.
- Salvo regulación específica en convenio colectivo, el **periodo de prueba** no puede superar un mes, para titulados de grado medio o trabajadores con certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 ó dos meses para los titulados de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.



1.5.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

En relación con los contratos para la formación, se introducen las siguientes novedades:

- **Hasta el 31-12-2011** se puede contratar bajo esta modalidad a trabajadores **menores de 25 años** (sin que opere el límite de 21 años establecido con carácter general), siempre que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad necesario para celebrar un contrato en prácticas.
- La **retribución** será fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al SMI, el primer año en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y el segundo año, independientemente del tiempo destinado a la formación teórica.
- Se mejora la cobertura de Seguridad Social al incluir la protección por **desempleo** (para contratos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 y para los concertados con anterioridad, cuando sean prorrogados)



- Como excepción, no se cubrirá la contingencia de desempleo en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- La cualificación profesional adquirida se reflejará en el certificado de profesionalidad expedido por la Administración.
- Se prevé que la impartición de la **formación teórica** se realice fuera del centro de trabajo y, en el caso de que el trabajador no haya finalizado la enseñanza secundaria obligatoria, la formación se orientará a la consecución de la misma.

Asimismo se contempla la flexibilización de la formación teórica, especialmente en empresas de hasta 50 trabajadores.

- Se establece la exigencia de paridad de género obligatoria en los beneficiarios de estos programas.

En ambas modalidades de contratos formativos se prevé la interrupción del cómputo de duración del contrato en



caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

Régimen transitorio: los contratos para la formación anteriores al 18 de junio de 2010 se registrarán por la normativa vigente al momento de su concertación.

1.6. BONIFICACIONES DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se prevén bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, para las contrataciones o transformaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2011, en los supuestos, y por los importes, detallados en la tabla siguiente:



CAUSAS DE LA BONIFICACIÓN	COLECTIVO E IMPORTE	DURACIÓN
Contratación indefinida de desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad. ①	Hombres: 800 Mujeres: 1.000	Tres años
Contratación indefinida de mayores de 45 años desempleados al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.	Hombres: 1200 Mujeres: 1.400	Tres años
Transformación en indefinidos hasta el 31/12/2011, de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Hombres: 500 Mujeres: 700	Tres años
Hasta el 31/12/2011, contratos para la formación de trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo.	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para la formación efectuados antes del 18/06/2010 y se prorrogan entre esa fecha y el 31/12/2011.	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Durante la vigencia de las prórrogas

① Entendiendo por ello aquellos jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses, en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación



Requisitos para la aplicación de estas bonificaciones:

- Las **bonificaciones por creación de empleo estable** se aplicarán siempre que las nuevas contrataciones o transformaciones (salvo las referidas a contratos relevo) supongan un **incremento del nivel de empleo fijo de la empresa**, calculado por el promedio diario de contratos indefinidos de los 90 días anteriores a la contratación o transformación.

Asimismo, las empresas que se acojan a estas bonificaciones están obligadas a **mantener**, durante el periodo de la bonificación, el **nivel de empleo fijo** alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

Para el cálculo de los niveles de empleo se excluyen: despidos disciplinarios procedentes, dimisiones, bajas en periodo de prueba, fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Si se produce una disminución del nivel de empleo



por otras causas, las empresas deberán cubrir las vacantes con contrato indefinidos durante los dos meses siguientes, con al menos la misma jornada que el contrato extinguido.

- Las **bonificaciones de contratos para la formación** se aplicarán siempre que estas contrataciones supongan el **incremento de la plantilla** de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el apartado anterior.

Como excepción, no se aplicarán las bonificaciones a los contratos para la formación, suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para financiar el coste de la formación teórica son compatibles con las previstas para estos contratos en el programa de fomento de empleo.

Igualmente, mientras que sean de aplicación las anteriores previsiones, las empresas que celebren contratos de formación con trabajadores con discapacidad podrán apli-



car la previsión específica relativa a tal bonificación o, en su caso, la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de los requisitos expuestos supondrá el reintegro obligatorio de las bonificaciones disfrutadas.

Los trabajadores cuya contratación de lugar a las bonificaciones señaladas, tendrán la consideración de "objetivo prioritario" en los planes de formación para ocupados.

**CAUSAS
ECONÓMICAS**

Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

JUSTIFICACIÓN

A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

CAUSAS TÉCNICAS CAUSAS ORGANIZATIVAS CAUSAS PRODUCTIVAS

CUANDO SE PRODUZCAN CAMBIOS, ENTRE OTROS EN EL ÁMBITO DE

LOS MEDIOS O INSTRUMENTOS DE PRODUCCIÓN

LOS SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO DEL PERSONAL

LOS PRODUCTOS O SERVICIOS QUE LA EMPRESA PRETENDE COLOCAR EN EL MERCADO

JUSTIFICACIÓN

La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas (técnicas, organizativas o de producción) y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa 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.



2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS POR CAUSAS OBJETIVAS

2.1.1 DESPIDO COLECTIVO

Se delimita el concepto de despido colectivo (articulado a través de Expedientes de Regulación de Empleo) y la justificación de su procedencia.

Se definen causas objetivas que justifican el despido entendiendo que concurren:

En la anterior regulación se exigía que la adopción de las medidas propuestas contribuyera, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

En los supuestos en que **no exista representación legal de los trabajadores**, éstos pueden optar -en un plazo de



cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas- por atribuir su representación, a una **comisión de un máximo de tres miembros**, que adoptarán sus decisiones por mayoría y que estará integrada;

- bien por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente.
- bien por miembros de los sindicatos más representativos del sector. En este supuesto el empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de **mediación o arbitraje**.

Cuando el periodo de consultas finalice **con acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá impugnarse por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Por su parte, cuando el período de consultas concluya **sin acuerdo**, la autoridad laboral dictará resolución esti-



mando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial (. . .). La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la **razonabilidad de la medida** en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.»

Antes se establecía que «La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.» (superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, garantizar la viabilidad futura, etc.)

En cuanto a la **autorización administrativa**, la nueva redacción del art. 51.5, reduce a **siete días** el plazo para que la autoridad laboral dicte la resolución en los supuestos en que el periodo de consultas finalice **con acuerdo**.



Régimen transitorio: los Expedientes de Regulación de Empleo de extinción **en tramitación** a 18 de junio de 2010, seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su inicio.

2.1.2. DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL

Se delimita el concepto de despido individual por causas objetivas (indemnizado con 20 días por año de servicios), la justificación de su procedencia y la reducción del plazo de preaviso.

Ya no se trata de que exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 ET (despido colectivo), sino que el contrato podrá extinguirse cuando **concurra alguna de las causas** previstas en el citado artículo 51.1 ET y **la extinción afecte a un número inferior** al establecido en el mismo. En definitiva, se remite expresamente en cuanto a la definición de las **causas** objetivas, a las previsiones en materia de **despidos colectivos** anteriormente mencionadas.



Se reduce el plazo de **preaviso** al trabajador de 30 a **15 días**.

Cuando el empresario no cumplierse los **requisitos formales para la extinción** del contrato por causas objetivas (comunicación escrita y puesta a disposición de la indemnización) la decisión extintiva no será declarada nula, sino **improcedente**.

Asimismo, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, no determinarán la improcedencia del despido (sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta).

2.1.3. EXTINCIÓN INDEMNIZADA DEL CONTRATO POR ABSENTISMO INTERMITENTE

Se reduce al **2,5%** el índice de absentismo total de la plantilla a efectos de despido por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen



el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de doce.

2.2. ABONO POR PARTE DEL FOGASA DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS POSTERIORES A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMA

El FOGASA abonará directamente **8 días de salario por año de servicio** como parte de la indemnización de los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, **celebrados a partir del 18 de junio de 2010**, cuando se extingan por las causas del artículo 51 y 52 ET (despidos objetivos individuales y colectivos) o del artículo 64 de Ley Concursal.

Para que el FOGASA abone esta parte de la indemnización el contrato debe haber tenido una **duración superior a**



un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites establecidos en función de la extinción de que se trate y su calificación judicial o empresarial.

No se aplicará el límite establecido en el art. 33.2 ET para la base de cálculo de la indemnización (este precepto establece que el salario diario, utilizado como base de cálculo, no puede exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

El empresario debe hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario que ha servido de base de cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

El abono del 40% de la indemnización legal en empresas de menos de 25 trabajadores, en el caso de contratos indefinidos anteriores a la entrada en vigor de esta norma se regirá por lo establecido en el artículo 33.8 ET.



En la práctica el FOGASA asumirá este coste durante un periodo de 6 meses (entre junio y diciembre de 2011), puesto que se aplicará en contratos celebrados a partir del 18-06-2010 que hayan tenido una duración superior a 1 año. En enero de 2012 entrará en vigor el Fondo de Capitalización.

Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización que se trata en el siguiente punto.

2.3. NUEVO FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

Se trata de la adaptación del denominado «modelo austríaco de despido», y deberá estar **operativo a partir del 1 de enero de 2012**, siendo de aplicación a los nuevos contratos indefinidos que se celebren a partir de esa fecha.



Se trata de constituir un Fondo de Capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, dotado con una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

El trabajador podrá rescatar las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de Capitalización en los supuestos de despido, movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días de salario por año de servicio equivalente el que se determine para la constitución del Fondo.

Está pendiente de determinar cómo se dotará exactamente el fondo (en el modelo austríaco, con cargo a cotizaciones empresariales), si bien la Ley establece que se hará sin incremento de las cotizaciones empresariales.



3. MEDIDAS PARA REFORZAR LOS INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Son medidas que afectan a las condiciones de trabajo, con las que se pretende favorecer la flexibilidad interna y fomentar la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

3.1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los aspectos más relevantes de la nueva regulación del **traslado colectivo** (art. 40 ET) son los siguientes:

- El **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores que ha de preceder el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción -o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial- que lo justifiquen, **no podrá tener una du-**



ración superior a 15 días (antes no podía ser inferior a 15 días).

- En los supuestos de **ausencia de representación legal de los trabajadores**, éstos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo a una comisión compuesta, bien por tres trabajadores de la empresa, bien por miembros de los sindicatos más representativos del sector. En este último caso el empresario puede asimismo atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector (al igual que en el despido colectivo -pág. 18- y en la modificación sustancial de condiciones de trabajo).
- El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas 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 improrrogable señalado para dicho periodo.



Régimen transitorio: los procedimientos de movilidad geográfica que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

3.2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Las principales novedades en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET son las siguientes:

- Se incluye, entre las materias sujetas al procedimiento del art. 41 ET, las modificaciones de la **distribución del tiempo de trabajo**. En consecuencia, 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.
 - En caso de **modificación colectiva** se establece el mismo régimen que en el traslado colectivo en



cuanto a la duración del periodo de consultas, la atribución de representación en ausencia de representantes legales de los trabajadores, y la posibilidad de recurrir a una mediación o arbitraje en sustitución del proceso de consultas.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de la modificación y sólo podrá impugnarse por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

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, con una antelación de 30 días a la fecha de efectos.

Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual,



si bien la interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

La modificación de las **condiciones establecidas en los convenios colectivos estatutarios** sólo podrá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas de las modificaciones. Cuando se trate de convenios colectivos sectoriales el acuerdo debe notificarse a la Comisión paritaria del mismo.

Mediante acuerdos profesionales de ámbito estatal o autonómico se establecerán procedimientos para la solución de discrepancias en la negociación de estos acuerdos, incluso el compromiso de someterse 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 ET (inobservancia de requisitos y formalidades o cuando el laudo haya resuelto sobre



puntos no sometidos a su decisión).

Las materias de convenio colectivo objeto de modificación se refieren a horario y distribución de tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración, y sistema de trabajo y rendimiento, y la modificación deberá tener un plazo máximo de vigencia que **no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio** colectivo cuya modificación se pretenda.

Régimen transitorio: los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

En resumen, se incluye un nuevo supuesto de modificación sustancial (la distribución del tiempo de trabajo), se agiliza el proceso limitando a 15 días el período de consultas con los representantes de los trabajadores y se refuerza la posibilidad de adopción de estas medidas, fundamentalmente para la modificación de pactos o prácticas de empresa de carácter colectivo



3.3. INAPLICACIÓN DE RÉGIMEN SALARIAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA: DESCUELGUES SALARIALES

- Se modifica la definición legal de las causas “económicas” de los descuelgues salariales; la nueva redacción establece que procederán *“cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”*.

En tales supuestos se faculta a la empresa y los representantes de los trabajadores que dispongan de legitimación para negociar un convenio colectivo, a **suspender la aplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa**, previo desarrollo de un periodo de consultas no superior a 15 días.

- En los supuestos de **ausencia de representación legal** de los trabajadores en la empresa, éstos po-



drán atribuir su representación a una comisión tomada por tres trabajadores de la propia empresa o tres representantes de los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, como en el caso de despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Si el periodo de consultas finaliza **con acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas y sólo podrá impugnarse por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El acuerdo ha de notificarse a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación determinará las nuevas condiciones salariales y, en caso de desaparición de las causas que lo motivaron, una programación de la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo (antes no se preveía la "recuperación" del salario convencional). Dicha inaplicación no puede superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.



- Mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico se establecerán procedimientos para la solución de discrepancias en la negociación de estos acuerdos, incluso el compromiso de someterse a un arbitraje vinculante.

Régimen transitorio: los procedimientos de inaplicación del régimen salarial en tramitación a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente al momento de su inicio.

Una empresa en la que se aplica un convenio de ámbito superior a la Empresa podrá acordar en interno (con sus propios representantes o, en ausencia de éstos, designando una comisión compuesta por 3 miembros de los sindicatos más representativos del sector o por 3 trabajadores de la propia empresa) la inaplicación de las condiciones económicas del convenio.



3.4. SUSENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

3.4.1 EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

- Se regula el procedimiento colectivo **de reducción de jornada por causas objetivas** que, al igual que la **suspensión de contrato**, será aplicable con independencia del número de trabajadores y de afectados.

Se prevé expresamente que la autorización de esta medida no genera derecho a indemnización alguna.

- Se entenderá por **reducción de jornada** la disminución temporal de **entre un 10 y un 70 por ciento** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se prohíbe la realización de horas extraordi-



narias durante el periodo de reducción, salvo fuerza mayor.

- Se fomenta la polivalencia y la empleabilidad de los afectados por suspensiones o reducciones de jornada temporales promoviendo la realización de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados.

Régimen transitorio:

- Los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter temporal, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley se registrarán por la normativa en vigor al momento del dictado de la resolución del expediente.
- Respecto a los Expedientes de Regulación de Empleo de carácter temporal, **en tramitación** a 18 de junio de 2010, les podrá ser de aplicación el mismo, siempre que se solicite por empresario y representante de los trabajadores y se haga constar en la resolución de la Autoridad Laboral.



3.4.2 PREVISIONES EN MATERIA DE DESEMPLEO

En la misma línea, se ha modificado el art. 203 de la Ley General de Seguridad Social definiendo los casos en que se entenderá **desempleo total** (el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos) y los casos de **desempleo parcial** (cuando el trabajador vea reducida su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción, cuando sea temporalmente autorizado por un expediente de regulación de empleo). En el desempleo parcial las prestaciones se consumirán por horas y no por días, en un porcentaje equivalente al de reducción de jornada autorizada.

- Se amplía el límite máximo de la **reposición de las prestaciones por desempleo** cuando tras el expediente de suspensión o reducción se haya procedido a la extinción, hasta **180 días**, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:



- que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive.
- que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

Régimen transitorio: a los trabajadores a los que se hubiera extinguido su contrato antes del 18 de junio de 2010 y que, previamente, hubieran sido afectados por EREs temporales de suspensión de contratos o de reducción de jornada, se les reconoce el derecho a la reposición de la prestación en los términos y límites previstos en la normativa vigente al momento del despido o de la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción.



3.4.3 BONIFICACIONES Y MEDIDAS DE APOYO A LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Adicionalmente, se operan modificaciones en las medidas de apoyo a los expedientes de suspensión o reducción de jornada que aprobó la Ley 27/2009. Así:

La bonificación que dicha norma establecía -el 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en procedimientos de suspensión o reducción de jornada- **se ampliará hasta el 80 por ciento** (con los límites y condiciones previstos en dicha norma), 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 como **acciones formativas** cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.



Régimen transitorio: las empresas que hayan instado Expedientes de Regulación de Empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación, siempre que reúnan las condiciones establecidas en esta norma, aplicándose las mismas solo respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la entrada en vigor del citado texto normativo.



4. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Dentro de las medidas articuladas para la mejora de la intermediación laboral, el Real Decreto-Ley establece una serie de modificaciones normativas que se resumen a continuación.

4.1. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

- Se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con **ánimo de lucro** garantizándose la centralidad de los servicios públicos de empleo en virtud de la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad.

Las agencias quedarán configuradas como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo cuando suscriban convenios de colaboración con ellos



y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos.

- Se define el término “intermediación laboral”: conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo.

Se considera intermediación laboral, la recolocación de los trabajadores que resulten excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

- Su actuación se debe sujetar a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación y de respeto a la dignidad e intimidad de los trabajadores. Será gratuita en todo caso para el trabajador y, también para la empresa, cuando se realice en el plano de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo.



- Las Agencias de Colocación deberán suministrar datos sobre trabajadores atendidos y actividades desarrolladas al Servicio Público de Empleo.
- Las actuales agencias de colocación sin ánimo de lucro disponen de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de este Real Decreto-Ley para adecuarse a la nueva normativa en materia de agencias de colocación y solicitar la preceptiva autorización.

En este mismo plazo el Gobierno elaborará las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en materia de agencias de colocación.

4.2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Respecto a las empresas de trabajo temporal, la reforma ha estado enfocada a la incorporación al derecho interno de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo tem-



poral, en orden a:

- **Eliminación de restricciones** a la cesión temporal, salvo razones de interés general relativas a seguridad y salud.
- Aplicación del **principio de igualdad de trato** en cuanto a condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos
- Para la aplicación del primero de estos objetivos se reserva, por razones de seguridad y salud en el trabajo, un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las ETTs, pueda definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición.

Se determinan como trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo, que serán objeto de exclusión de la concertación del contrato de puesta a disposición, como son los trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, muta-



génicos o tóxicos para la reproducción, o a agentes biológicos.

La Disposición Final Decimotercera, dispone que el INS-HT deberá incorporar, a sus informes periódicos, la evolución de la siniestralidad sobre trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal.

- Por otra parte, se garantiza a los trabajadores cedidos a través de ETTs la aplicación de las **condiciones esenciales de trabajo y empleo** que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria. Así, se enumeran dichas condiciones esenciales:







Se amplía el ámbito de **responsabilidad de la empresa usuaria** pues, además de las obligaciones en materia salarial y de Seguridad Social se incluye, como novedad, su responsabilidad subsidiaria en la “indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo”. Esta responsabilidad de la empresa usuaria puede ser solidaria con la ETT cuando la cesión de trabajadores se realice fuera de los límites establecidos legalmente.

Se suprimen, a partir de 1 de abril de 2011, las limitaciones o prohibiciones a la utilización de ETTs, salvo razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores, a la garantía del buen funcionamiento del mercado y la evitación de abusos.

4.3. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.

Se autoriza al Gobierno para que apruebe una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, de la medida consistente en contratar a 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo.



5. OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

Jurisdicción Social: El Gobierno en el plazo de 6 meses aprobará un proyecto de ley para que pasen a la Jurisdicción Social la impugnación de resoluciones administrativas referidas, entre otras, a las materias de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo (D. A. 15ª).

Inspección de Trabajo y Seguridad Social: incluirá en su Plan Integrado de Actuación:

- Discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos.
- Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.
- Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa. (DA 16ª)

Trabajadores transfronterizos de Andorra residentes en España:

Se prevé la inclusión de la cobertura por desempleo. En tanto no se produzca la modificación del convenio de Seguridad Social entre ambos países, los españoles residentes en España que trabajen en Andorra podrán acceder a las prestaciones por desempleo siempre que acrediten periodos de cotización suficientes en España y cumplen los demás requisitos exigidos. (DA 18ª).

Mejora de la gestión de la incapacidad temporal (DA 19ª):

- Se faculta a las Mutuas para destinar, una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de contingencias comunes y profesionales, a establecer un **sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes** de las empresas que, mediante planes pactados con la representación legal de los trabajadores, modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de los trabajadores afectados por enfermedad común y me-



joren el control de absentismo injustificado. Todo ello en los términos que se desarrolle reglamentariamente.

- La inspección médica está facultada para solicitar datos médicos de las entidades gestoras de la Seguridad Social.
- Las Mutuas asumirán a su cargo el coste de las pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes, sin perjuicio de su posible recuperación posterior.
- Se faculta a los Inspectores médicos del INSS (o ISM en su caso) para emitir altas médicas a todos los efectos, dentro del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal (12 meses), en cuyo caso serán los únicos competentes para emitir nueva baja por recaída. La asunción de estas funciones se realizará una vez publicada la correspondiente resolución en el BOE.



Negociación colectiva: el Gobierno fija un plazo de 6 meses para consensuar la reforma de la negociación colectiva con los agentes sociales, transcurrido el cual, adoptará la reforma citada (DA 21^a)

Desempleo de trabajadores autónomos: se establece un plazo de 18 meses para solicitar una nueva prestación por desempleo, siempre que se cumplan el resto de requisitos legales (DA 22^a)

Retribución en especie: se limita al 30% el importe de las retribuciones en especie, incluso en las relaciones laborales de carácter especial, no pudiendo minorarse este importe de la cuantía íntegra en dinero del SMI (DA 23^a)