

2012

**LAS PROPUESTAS CONOCIDAS DEL PARTIDO POPULAR  
ANTE UNA NUEVA REFORMA LABORAL**



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-  
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA**

**GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL**

**19 de enero**

## **ENMIENDAS PRESENTADAS POR EL PARTIDO POPULAR AL ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO: RDL 10/2010 (21 de julio de 2010)**

<b>TÍTULO ART.</b>	<b>ART. Y NORMA MODIFICADO</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>
<b>Contrato para obra o servicio determinado</b>	Art. 15.1.a) de la Ley 35/2010	Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años ampliable hasta doce meses más por convenios colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo de empresa. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa".	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Ampliación de la duración del contrato para obra o servicio determinado de 3 a 4 años.</b></li> </ol>
<b>Encadenamiento de contratos</b>	Art. 15.5 de la Ley 35/2010	Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo laboral de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Únicamente se refiere a la doctrina del grupo de empresas laboral no mercantil.</b></li> </ol>
<b>Encadenamiento de contratos</b>	Art. 15.5 de la Ley 35/2010	Cuando se produzcan sucesiones o subrogaciones de empresas, de conformidad con las disposiciones convencionales, los contratos de obra se encadenan con cada contratista a los efectos prevenidos en el párrafo anterior.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se reduce la posibilidad de considerara el encadenamiento de contratos a cada empresa contratista.</b></li> </ol>
<b>Solicitud documento condición trabajador fijo</b>	Art. 15.9 de la Ley 35/2010	En los supuestos previstos en los apartados 1 a) y 5, el trabajador podrá solicitar por escrito ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se traslada la exigencia al Servicios Público de Empleo Estatal (SPEE) al que el trabajador solicitará el documento en el que se establezca su nueva condición de trabajador fijo en una empresa, en lugar de a la misma.</b></li> </ol>
<b>Extinción de contrato</b>	Art. 49.1.c) del ET	El contrato de trabajo se extinguirá: Por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objeto del contrato o alcanzarse la duración máxima prevista en la ley o el convenio colectivo. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se pretende limitar la duración de los contratos y evitar que el contrato se considere indefinido cuando se produce</b></li> </ol>

		recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.	<b>“fraude de ley”.</b>
<b>Despido colectivo</b>	Art. 51.1 de la Ley 35/2010	Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa o de la evolución de su nivel de actividad se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa acreditará los resultados o la evolución del nivel de actividad que sirven de base a la decisión extintiva.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma del ET</b></li> <li><b>2. La nueva redacción que clarifica las causas económicas en el despido colectivo determina las siguientes consecuencias: mayor poder empresarial, ampliación de las posibilidades del despido por causas económicas, abaratamiento del despido, cambian las reglas de juego en la fase de prueba en el procedimiento judicial.</b></li> </ol>
<b>Despido colectivo</b>	Art. 51.1 del ET	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 ajustar el volumen de empleo de la empresa a la situación derivada de la causa acreditada.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma del ET</b></li> <li><b>2. Se amplían las causas Técnicas Organizativas y de Producción (TOP). Mayor poder empresarial.</b></li> </ol>
<b>Despido colectivo</b>	Art. 51.3 del ET	La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá estrictamente versar sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquel.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma del ET</b></li> <li><b>2. Limitación de la actuación de la Inspección de Trabajo en la competencia que tienen en los despidos colectivos.</b></li> </ol>
<b>Despido colectivo</b>	Art. 51.4 del ET	En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada, por los propios trabajadores en asamblea convocada al efecto, o en su defecto por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma del ET</b></li> <li><b>2. Nueva regulación de la representación de los trabajadores en ausencia de los mismos n los expedientes de regulación de empleo. Se vulnera el</b></li> </ol>

		deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá asimismo atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.	sistema de representatividad, representación y derechos de los trabajadores.
Despido colectivo	Art. 51.4 del ET	"En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros <b>integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. 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. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Se da otra opción a la propuesta anterior y se establece un sistema de representación que pretende dar entrada al sindicato cuando no existe representación de los trabajadores a la hora de negociar un expediente de regulación de empleo. No está bien perfilada.</li> </ol>
Despido colectivo	Art. 51.6 del ET y modificación RD 801/2011, de 10 de junio	En todo caso, el acto administrativo, expreso presunto, que resuelva el expediente de regulación de empleo pondrá fin a la vía administrativa y podrá ser impugnado judicialmente sin necesidad de reclamación previa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Se elimina la reclamación previa en la impugnación judicial de la resolución por la que se resuelve el expediente.</li> </ol>
Procedimiento laboral (anterior LPL)	Art. 3, apdo. 3 párr. 5bis de la LPL	En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley de medidas Urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley para incorporar a la Ley de Procedimiento Laboral las modalidades y especialidades procesales correspondientes a los supuestos del anterior número dos. Dicha Ley determinará la inmediata fecha de entrada en vigor de la atribución a la Jurisdicción del Orden Social de las materias comprendidas en el número 2 de este artículo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma de la LPL</li> <li>2. Reducción del plazo para remitir al gobierno el proyecto de ley al que se refiere.</li> </ol>
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	Ley 35/2010. Disp. Adicional 1ª, apartado a) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo	<p>Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <p>Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.</p> <p>Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad.</p> <p>Personas con discapacidad.</p> <p>Parados que lleven, al menos, quince días inscritos ininterrumpidamente como demandantes de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma de la Ley 12/2001</li> <li>2. Generalizar el contrato para el fomento de la contratación indefinida.</li> </ol>

	para el incremento del empleo y la mejora de su calidad	<p>empleo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<b>Contrato para el fomento de la contratación indefinida</b>	Disp. Adicional 1ª, apartado 5º, art. 3 de la Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad	No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los 90 días anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente. Esta limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010"	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma de la Ley 12/2001</b></li> <li>2. <b>Se pretende reducir un posible uso fraudulento del contrato de fomento para la contratación indefinida, pero se generaliza más el contrato.</b></li> </ol>
<b>Movilidad geográfica</b>	Ley 35/2010. Art. 40 del ET	En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada, por los propios trabajadores en asamblea convocada al efecto, o en su defecto por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá asimismo atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector'	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se vulnera el sistema de representatividad sindical y la regulación en materia de derechos colectivos de los trabajadores, derechos de información consulta, negociación colectiva y libertad sindical.</b></li> </ol>
<b>Movilidad geográfica</b>	Art. 40, nuevo párr. 6º del ET	Sin perjuicio de la posibilidad de resolución del contrato prevista en el párrafo primero y del derecho del trabajador a impugnar las órdenes empresariales de traslado o desplazamiento cuando entienda que no concurren las causas legalmente requeridas al efecto, los convenios colectivos sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma podrán, en atención a las peculiaridades y necesidades del sector, establecer reglas para el traslado y el desplazamiento distintas a las previstas en el presente artículo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se vulnera el derecho de negociación colectiva, el diálogo social, el AENC y, por lo tanto, la autonomía colectiva.</b></li> </ol>
<b>Modificación sustancial de las</b>	Art. 41, párr. 2º y 3º del ET	Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se aumentan las posibilidades de que</b></li> </ol>

<p><b>condiciones de trabajo</b></p>	<p>disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Se considerara de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.</p> <p>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.</p> <p>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 arto 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.</p> <p>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.</p> <p>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 establece el párrafo segundo para las modificaciones colectivas, 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"</p>	<p><b>una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sea de carácter individual, reduciendo el carácter colectivo de dichas modificaciones y, por lo tanto, su posibilidad de control, negociación y conclusión por parte de la representación de los trabajadores.</b></p>
<p><b>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b></p>	<p>Ley 35/2010. Art. 41 del ET</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros designada, por los propios trabajadores en asamblea convocada al efecto, o en su defecto por la Comisión paritaria del Convenio aplicable a la empresa, en función de la representatividad sindical en el sector de que se trate. En todo caso, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio de las consultas, sin que la falta de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma del ET</b></li> <li><b>2. Se vulnera el sistema de representatividad sindical y la regulación en materia de derechos colectivos de los trabajadores, derechos de información consulta,</b></li> </ol>

		<p>designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos requerirán el voto favorable de los miembros de la Comisión. En estos supuestos, el empresario podrá asimismo atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las organizaciones empresariales del sector.</p>	<p><b>negociación colectiva y libertad sindical. Se establecen unas reglas desproporcionadas en cuanto a los "bancos negociales". En ausencia de representación de los trabajadores en lugar de negociar el sindicato, la negociación se encomienda a una representación de tres trabajadores y cuando el empresario quiera, en lugar de negociar él, puede asumir la representación las organizaciones empresariales del sector.</b></p>
<p><b>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b></p>	<p>Ley 35/2010. Art. 41.6 del ET</p>	<p>Sin perjuicio de la posibilidad de rescisión del contrato prevista en el párrafo tercero y del derecho del trabajador a impugnar las órdenes empresariales DE MODIFICACIÓN sustancial de sus condiciones de trabajo cuando entienda que no concurren las causas legalmente requeridas al efecto, los convenios colectivos sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma podrán, en atención a las peculiaridades y necesidades del sector, establecer reglas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo distintas a las previstas en el presente artículo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se vulnera el derecho de negociación y la autonomía colectiva.</b></li> </ol>
<p><b>Concepto y eficacia de los convenios</b></p>	<p>Ley 35/2010. Art. 82.3 del ET</p>	<p>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 esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a modificar la regulación convencional aplicable en la empresa referida a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, régimen salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Dicho acuerdo deberá determinar con precisión las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, sin que en ningún caso la vigencia del mismo pueda superar el periodo de vigencia del convenio modificado y, eventualmente, el de su ultra actividad. En caso de desacuerdo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifiquen el descuelgue, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter el conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano tripartito de la Comunidad Autónoma competente por razón del territorio. En tal supuesto, dicho órgano comprobará la concurrencia de la causa legal alegada y, caso de apreciarla, determinará las nuevas condiciones de</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se vulnera el derecho de negociación colectiva, la eficacia de los convenios, la propia regulación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, el sistema de representatividad, el derecho de representación, el sistema de solución extrajudicial de conflictos y el derecho administrativo.</b></li> </ol>

	<p>trabajo aplicables en la empresa.</p> <p>A los efectos del presente artículo, se entenderá que concurren las causas legalmente exigidas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa 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.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En este caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</p> <p>Las resoluciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos tripartitos autonómicos competentes por razón del territorio que conozcan de la solicitud de descuelgue, serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios colectivos.</p>	
<p><b>Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</b></p>	<p>Ley 35/2010. Art. 47 del ET</p> <p>El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento establecido en el art. 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cuando, en un período de 90 días, la suspensión afecte al menos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores</li> <li>-el 10% del número de trabajadores de las empresas en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores</li> <li>-30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores</li> </ul> <p>Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en este apartado, la empresa realice suspensiones del contrato en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas suspensiones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>b) (igual)</p> <p>c) (igual)</p> <p>d) (igual)</p> <p>1. Cuando la decisión empresarial de suspender el contrato por alguna de las causas previstas en el art. 47.1 ET afecte a un número de trabajadores inferior al previsto en el mismo, el empresario debe preavisar a los trabajadores por escrito consignando la causa con 15 días de antelación a la adopción</p>	<p><b>1. Reforma del ET</b></p> <p><b>2. Se produce una regulación más laxa y permisiva para que el contrato pueda ser suspendido por parte del empresario.</b></p>



<p><b>Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</b></p>	<p>Ley 35/2010. Art. 47.2 del ET</p>	<p>de la medida suspensiva. Contra la decisión empresarial podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción social que podrá declarar la medida justificada o injustificada.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme a los procedimientos previstos para la suspensión colectiva e individual en los apartados 1 y 2 del presente artículo. A estos efectos se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 Y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el arto 51.12 de esta ley y normas reglamentarias de desarrollo".</p> <p>Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayal</p>	<p><b>Quedó incorporado en la modificación operada por el RDL 10/2010 y posteriormente Ley 35/2010.</b></p>
<p><b>Movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo</b></p>	<p>Sección 4ª de la LPL</p>	<p>Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</p>	<p><b>El título de la Sección 4ª, Capítulo V, Título II del RDL 10/2010 y posterior Ley 35/2010 quedó redactado: "Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo"</b></p>
<p><b>Procedimiento laboral, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo</b></p>	<p>Art. 138 de la LPL (mismo art. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social – LRJS)</p>	<p>1. (igual)</p> <p>1 Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.</p> <p>2 (igual)</p> <p>3 (igual)</p> <p>4 La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.</p> <p>La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto</p>	<p><b>1. Reforma LRJS</b></p> <p><b>2. Se reducen los derechos de los trabajadores en el caso de que la medida se declara justificada o nula, incluida la posible compensación de daños, así como la vulneración de un derecho fundamental.</b></p>

		<p>en sus anteriores condiciones de trabajo.</p> <p>Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo texto legal, y en el último párrafo del apartado 1 del artículo 47 del mismo texto legal.</p>	
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Capítulo III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas ,	<p>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 800 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.</p> <p>Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1000 euros/anuales o su equivalente diario.</p> <p>2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1200 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1400 euros/anuales o su equivalente diario.</p> <p>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 500 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros/anuales o, en su caso, por su equivalente diario.</p>	<b>Mejora técnica. No quedó recogida en la Ley 35/2010</b>
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Capítulo III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	<p>A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que lleven inscritos como desempleados al menos 12 meses y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional; o,</li> <li>- Que lleven inscritos como desempleados al menos 24 meses".</li> </ul>	<b>Es una mejora sin verdadero significado. Aunque se pretende ampliar los colectivos con problemas de empleabilidad no se traslada a la propuesta de enmienda.</b>
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010.	Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos	<b>Proponen aumentar las bonificaciones.</b>

	Capítulo III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	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 800 euros/anuales durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 1000 euros/anuales o, en su caso, por su equivalente diario	
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Capítulo III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio de diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de 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 colectivo, despido objetivo o disciplinario no declarado o reconocido como improcedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o durante el periodo de prueba".	<b>Aunque se pretende una mejora técnica, se amplían las bonificaciones.</b>
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Capítulo III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	No se considera incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido colectivo, despido objetivo o disciplinario no declarado o reconocido como improcedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o durante el periodo de prueba.,	<b>Aunque se pretende una mejora técnica, se vulnera el mantenimiento del empleo.</b>
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Capítulo III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas	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 los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos como indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente	<b>Aunque se pretende una mejora técnica, en realidad se establece una regulación reglamentaria que amplía las bonificaciones.</b>
<b>Bonificaciones. Empleo de jóvenes y personas desempleadas</b>	Ley 35/2010. Capítulo III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de	A los trabajadores desempleados entre 16 y 30 años y mayores de 45 años contratados al amparo de este artículo se les reconoce el derecho individual a la formación, previsto en el arto 23.1 ET, con una duración de 30 horas anuales".	<b>Se pretende un reconocimiento individual a la formación (como si no existiera), cuando en realidad se limita el número de horas formativas 30 horas anuales entre desempleados de entre 16 y 30 años y</b>

	las personas desempleadas		mayores de 45 años que hayan sido contratados con un contrato bonificado.
<b>Bonificaciones. Reducción de jornada</b>	Art. 9 Ley 35/2010. Medidas de apoyo a la reducción de jornada	Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. En el supuesto de reducción temporal de jornada la bonificación será proporcional al tiempo de reducción. La duración de la bonificación será coincidente con la duración de la prestación por desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.	<b>Se reducen las bonificaciones en los supuestos de expedientes de reducción de jornada.</b>
<b>Bonificaciones de cuotas para los contratos de formación</b>	Art. 11, Ley 35/2010	Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley y hasta el 31 de diciembre celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondientes a dichos contratos	<b>Incluida en la Ley 35/2010</b>
<b>Bonificaciones</b>	Nuevo. Ley 35/2010	El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados un Informe Anual de Evaluación y seguimiento económico de las bonificaciones a la contratación con el fin de conocer la efectividad de la medida a fin de ajustar las políticas activas a la realidad del mercado laboral.	<b>El AENC y, por lo tanto, los agentes sociales pueden estudiar de manera independiente cuál es la repercusión de las bonificaciones en el mercado de trabajo y, por lo tanto, en el volumen de empleo. No debe hurtarse al diálogo social.</b>
<b>Bonificaciones. Tiempo parcial</b>	Nuevo	Los trabajadores a tiempo parcial contratados por tiempo indefinido tendrán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo. En este supuesto la cuantía de la bonificación será proporcional a las horas trabajadas.	<b>Se pretende potenciar la contratación a tiempo parcial, pero se establece un sistema de bonificaciones que en realidad no la potencia, porque es en función del tiempo trabajado.</b>
<b>Contrato en prácticas</b>	Ley 35/2010. Art. 11.1.a) del ET	El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.	<b>1. Reforma del ET 2. Se elimina la posibilidad de que por negociación colectiva se puedan limitar los puestos de trabajo objeto de este contrato. La intencionalidad, por tanto, es que cualquier puesto de trabajo relativo a cualquier grupo, nivel o categoría profesional pueda ser objeto de este contrato. Por ejemplo, telefonista.</b>

<b>Contrato para la formación</b>	Ley 35/2010. Art. 11, apdo. 2 del ET	Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de 25 años que carezcan de titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Se amplía la edad máxima para contratar esta modalidad contractual de 21 a 25 años.</li> </ol>
<b>Contrato para la formación</b>	Ley 35/2010. Art. 11, apdo. 2.e) del ET	Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso de formación para el empleo realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.	Incluido en la Ley 35/2010
<b>ETTs</b>	Ley 35/2010. Art. 16.3 del ET	Las empresas de trabajo temporal, debidamente constituidas conforme a su legislación específica, podrán operar asimismo como agencias de colocación, siempre y cuando obtengan la autorización legalmente requerida al efecto del servicio público de empleo competente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Aunque se pretende una mejora técnica, en realidad se equiparan las agencias de colocación a las ETTs.</li> </ol>
<b>ETTs</b>	Ley 35/2010. Art. 2, apdo. b) de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal,	Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresas de trabajo temporal, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la autorización administrativa requerida para actuar asimismo como agencia de colocación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma Ley ETTs</li> <li>2. En consonancia con la anterior propuesta de equiparación.</li> </ol>
<b>ETTs</b>	Ley 35/2010. Art. 11, apdo. 2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal	La extinción de los contratos de los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias se rige por el régimen general previsto para la extinción de los contratos de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores".	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma Ley ETTs</li> <li>2. Reducir la indemnización por finalización de contrato para los trabajadores contratados a través de una ETT.</li> </ol>
<b>LISOS</b>	Ley 35/2010. Art. 16, apdo. 2 de la LISOS	Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma LISOS</li> <li>2. Aunque se pretende una mejora técnica, en realidad la redacción de la enmienda es tan confusa que se confunde la Ley de Protección de Datos con la oferta de empleo a través de una ETT.</li> </ol>
<b>Transitoriedad en los encadenamien-</b>	Ley 35/2010 Disp. Transitoria Segunda	Lo previsto en la redacción dada por este Real Decreto-Ley al arto 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los encadenamientos de contratos temporales que se produzcan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Aunque se pretende una mejora</li> </ol>

<b>tos</b>		con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de aquél, rigiéndose los anteriores por lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada por el mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.	técnica, en lugar de establecer un régimen transitorio relativo a los contratos respecto a los cuales se produce la limitación a los encadenamientos, se limita la entrada en vigor del efecto del encadenamiento.
<b>Indemnización del FOGASA</b>	Ley 35/2010 Disp. Transitoria Tercera	Supresión: La Disposición Transitoria Tercera sobre Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido queda suprimida.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. No se quiere que el FOGASA asuma parte del coste de las indemnizaciones por despido.</li> </ol>
<b>Indemnización del FOGASA</b>	Ley 35/2010 Disp. Transitoria Tercera	En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, 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 directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. Lo anterior no será de aplicación cuando el despido haya sido declarado o reconocido como improcedente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET</li> <li>2. Sólo se pretende que el FOGASA pague parte de l indemnización por despido en los despidos objetivos procedentes, no cuando el despido objetivo sea declarado improcedente.</li> </ol>
<b>Limite de edad de los trabajadores contratados para la formación</b>	Ley 35/2010 Disp. Transitoria Séptima	Supresión: Disposición Transitoria Séptima relativa al límite de edad de los trabajadores contratados para la formación queda suprimida	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforma del ET y Ley 35/2010</li> <li>2. Se pretende no aplicar el límite de edad de los 21 años para los contratos formativos, elevando, por tanto, el límite de edad hasta los 25 años.</li> </ol>
<b>Fondo de Capitalización</b>	Ley 35/2010 Disp. Final Segunda	El Gobierno, en el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días por año de servicio a determinar. La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de la jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán a un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo. El fondo deberá estar operativo a partir del 1 de julio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se reforma la Ley 35/2010</li> <li>2. Se reduce el plazo para que el Gobierno regule el Fondo de Capitalización y por lo tanto entre antes en vigor.</li> </ol>

		de 2011	
<b>Absentismo</b>	Ley 35/2010 Disp. Final Vigésima	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 dentro de un período de doce meses. 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, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se elimina el índice de absentismo total de la plantilla, situado en el 2,5% lo que posibilita un mayor despido de los trabajadores, por absentismo.</b></li> </ol>
<b>Agencias de Colocación</b>	Ley 35/2010 Disp. Transitoria Décima	En un plazo de dos meses desde la entrada en vigor de esta Ley 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	<b>Ya se ha publicado en fecha 31 de diciembre de 2010, el RD 1796/2010 de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación.</b>
<b>Promoción Profesional</b>	Art. 4.2.b) del ET	A la promoción profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Parece pretender regular la promoción profesional independientemente de la formación. Como en otras enmiendas se reduce el número de horas de formación de los trabajadores en desempleo, la resultante es que no mejorara la capacitación de los trabajadores y, por lo tanto, su promoción profesional.</b></li> </ol>
<b>Formación</b>	Art. 4.2. c) del ET	A la formación profesional individual en el trabajo y a la formación necesaria que garantice la adaptación de los trabajadores a la evolución de su puesto de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>El derecho a la formación ya es un derecho de los trabajadores al igual que el derecho a la educación es un derecho constitucional de los ciudadanos. Se pretende reformar dicho derecho de formación pero sin establecer un verdadero alcance.</b></li> </ol>
<b>Formación</b>	Art. 23 del ET	1. Los trabajadores con al menos una antigüedad de un año en la empresa tienen derecho a 20 horas	<b>Se restringe el derecho de formación</b>

anuales de formación, salvo que la negociación colectiva prevea una duración superior. Este derecho será acumulable hasta un máximo de 120 horas. Para su disfrute será necesario el acuerdo del trabajador y del empresario. Este periodo de formación se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. El derecho individual a la formación se podrá financiar a través de un cheque formación en los términos previstos reglamentariamente.

2. Los trabajadores tienen derecho a recibir la formación necesaria que garantice su adaptación a la evolución de su puesto de trabajo. Esta formación se considera en todo caso tiempo de trabajo efectivo y deberá ser financiada por la empresa que podrá utilizar el crédito para la formación previsto en el RO 395/2007, de 23 de marzo.

3. El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curso con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

1. 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.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal otorgará a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de cotización a la Seguridad Social en la que deberá constar la formación recibida a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

**puesto que es necesario tener una antigüedad de un año en la empresa para poder ejercitarlo. Además, se limita el derecho a la formación a 20 horas anuales y 120 horas como máximo en la vida laboral de un trabajador. Se restringe el derecho a la formación, se vulnera el derecho de negociación colectiva puesto que la primacía para el disfrute corresponde al acuerdo que se alcance entre empresario y trabajador.**

**Podría incluso existir una vulneración constitucional del derecho a la educación porque parece deducirse de la reforma que se propone, que el trabajador vea mermados sus derechos en relación con la formación reglada, ya que se establece una cierta primacía de la formación profesional.**

<p><b>Formación</b></p>	<p>Nueva disposición adicional al ET</p>	<p>El Gobierno, previa consulta con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, desarrollará reglamentariamente la financiación y utilización del cheque formación y la cuenta de formación. El cheque formación se nutrirá con cargo a la cuota de formación profesional y a los Presupuestos Generales del Estado</p>	<p><b>1. Reforma del ET</b>  <b>2. El cheque de formación ira a cargo de la cuota de formación profesional y de los PGE, por lo que en línea con la reducción del déficit parece probable que se reduzca el presupuesto de formación.</b></p>
<p><b>Formación. Obligación de cotizar</b></p>	<p>Art. 106 apdo. 2 LGSS</p>	<p>la obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque éstos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto de los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público, desempeñando cargos de representación sindical, o disfrutando del derecho individual a la formación reconocido en el arto 23.1 ET, siempre que ello no de lugar a la excedencia en el trabajo</p>	<p><b>1. Reforma Ley General de la Seguridad Social</b>  <b>2. Se establece la obligación de cotizar que ya existe, puesto que la formación es a cargo del empresario.</b></p>



<b>Protección por desempleo</b>	Disp. Transitoria Sexta Ley 45/2002 de 12 de diciembre	1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del arto 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas que sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación , siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas. La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.	<b>Contrato de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores desempleados. No tiene mucho impacto sobre el empleo por la reducción del tiempo de formación que proponen.</b>
<b>Bonificaciones</b>	Ley 35/2010. Cap. III (RDL 10/2010)	Bonificaciones de cuotas por la celebración de contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores en formación. Los contratos de interinidad que se celebran con personas desempleadas, para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por el ejercicio de su derecho a la formación. darán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social. incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta	<b>Se dan mayores facilidades a los empresarios que sustituyan trabajadores en formación, bonificando el 100% de las cuotas empresariales. No obstante, no parece una medida ni de calado, ni importante para resolver el problema del desempleo, puesto que se delimita en otras enmiendas el derecho a la formación a un determinado numero de horas anuales.</b>
<b>Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional</b>	Ley 35/2010 Disp. Adicional nueva	El Gobierno completará el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables	<b>Se refiere el PP a la denuncia puesta de manifiesto en el Informe nº 1/2009 sobre el Sistema Educativo y Capital Humano en España del CES. (Estudiar).</b>
<b>Clasificación Profesional</b>	Art. 22 del ET	Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de grupos profesionales. 1. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. 2. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para loas trabajadores de uno y otro sexo. 3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se amplía la movilidad funcional estableciendo el grupo profesional como el encuadramiento del trabajador, desapareciendo la categoría profesional y eliminando un ámbito de actuación importante para la negociación colectiva en este sentido. Aumenta el poder discrecional del empresario en cuanto a la organización del trabajo y</b></li> </ol>

		<p>disminuyen los derechos de los trabajadores, en cuanto a su posible movilidad funcional.</p>
<p><b>Movilidad Funcional</b></p>	<p>Art. 39 parr. 1º,2º y 4º del ET</p> <p>con dicha prestación.          Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o niveles retributivos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes</p> <p>La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.</p> <p>2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.</p> <p>4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos</p> <p>Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente. Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Lo anterior no obstante, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la movilidad geográfica y todas aquellas otras en que así se prevea mediante acuerdo interprofesional o convenio colectivo suscrito por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma. De los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>1. Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>2. Se eliminan los derechos de los trabajadores de formación y promoción profesional a tener en cuenta para evitar el poder discrecional del empresario en relación con la movilidad funcional. Igualmente se eliminan los límites en relación con el tiempo que un trabajador realizará funciones de categoría inferior. Esta modificación y la anterior aumentan el poder de organización del empresario y disminuye los derechos de los trabajadores.</b></li> </ol>

<p><b>Concurrencia convenios colectivos</b></p>	<p>Art. 84 del ET</p>	<p>Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente. Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Lo anterior no obstante, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la movilidad geográfica y todas aquellas otras en que así se prevea mediante acuerdo interprofesional o convenio colectivo suscrito por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se vuelve a la regulación anterior, aunque en relación con la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores no se incluyen todas aquellas que consideren los negociadores, sino que se limitan.</b></li> </ol>
<p><b>Vigencia de los convenios</b></p>	<p>Art. 86 del ET</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</li> <li>1. En todo caso, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación del artículo siguiente podrán negociar, sometiéndose a las demás exigencias de esta Ley, la revisión de un convenio colectivo mientras se encuentra en vigor. No obstante lo anterior, no podrán adoptarse medidas de huelga o conflicto colectivo que tengan por objeto alterar, durante su vigencia, lo pactado en un convenio colectivo.</li> <li>2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</li> <li>3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.</li> <li>4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan."</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se cambian las reglas de legitimación y de renovación.</b></li> </ol>
<p><b>Contrato de trabajo a distancia (a domicilio)</b></p>	<p>Art. 13 del ET</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral, que podría realizarse igualmente en los locales de la empresa, se ejecuta fuera de los mismos de manera regular y voluntaria.</li> <li>2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reforma del ET</b></li> <li>2. <b>Se modifica la regulación del trabajo a domicilio y se crea un nuevo contrato denominado contrato de trabajo "a distancia". Existe un acuerdo en</b></li> </ol>

**Período de prueba**

Art. 14.1 del ET

que puedan exigirse las necesarias medidas de seguridad y salud que se determinen.

3. El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que un trabajador que preste sus servicios en los locales de la empresa y realice un trabajo idéntico o similar. La carga de trabajo y los sistemas de valoración del rendimiento del trabajador a distancia serán equivalentes a los de los demás trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a distancia deberá:

- a) Cubrir o reintegrar los costes causados por la prestación de trabajo a distancia.
- b) Informar al trabajador sobre eventuales restricciones en el uso de los equipos de trabajo, en particular las herramientas informáticas y los servicios de comunicación.
- c) Informar a los trabajadores a distancia sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa o centro de trabajo.

1. El empresario que adopte medidas de vigilancia y control a distancia está obligado, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 20 de la presente Ley, a respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. Tanto los trabajadores como sus representantes tienen derecho a conocer los sistemas de vigilancia y control dispuestos por la empresa para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

2. El empresario deberá establecer los medios oportunos para asegurar el acceso efectivo por parte de los trabajadores a distancia a la formación. Asimismo deberá informar a estos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes más cualificados o remunerados en la empresa o centro de trabajo, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso que a los demás trabajadores.

3. El empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud del trabajador a distancia y éste cooperar para lograr unas condiciones de trabajo que no entrañen riesgos para su seguridad y salud. Si el trabajador a distancia trabaja en el domicilio, el acceso al mismo para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud estará sujeto a previa notificación y consentimiento del trabajador.

4. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar la transmisión de información a los trabajadores por parte de sus representantes.

5. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo".

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de cincuenta trabajadores el período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. El

**materia de teletrabajo a nivel europeo, firmado el 16 de julio de 2002, recogido en el AINC de 2003, en el que ya existen elementos que deben ser tenidos en cuenta para una posible regulación del teletrabajo, que es lo que se pretende en este nuevo contrato.**

- 1. Reforma del ET**
- 2. Se aumenta el periodo de prueba que pasa a ser de 4 meses en las empresas de menos de 50 trabajadores (antes 3 meses y empresas de 25 trabajadores).**

		empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.	
<b>Indemnización del FOGASA</b>	Disp. Transitoria Tercera Ley 35/2010	"Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales. La medida anterior quiere tener, no obstante, un carácter coyuntural y servir como transición hacia un modelo de capitalización individual mantenido a todo lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un proyecto de Ley. Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación. Este modelo se dirigirá a dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral. ..	<b>Se reforma la exposición de motivos en consonancia con la disposición afectada.</b>
<b>Plantilla de los centros especiales de empleo</b>	Art. 42.2 LISMI	2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 7% de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo, en virtud de subrogación laboral establecida en norma legal o convencional.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Reforma de la LISMI</b></li> <li><b>2. La plantilla de los centros especiales de empleo pasa a constituirse con un 7% de personas con discapacidad en vez de un 70% (no sabemos si éstos será una errata).</b></li> </ol>
<b>Edad de jubilación</b>	Ley 35/2010 Nueva Disposición Adicional	Cualquier modificación que afecte a la estructura de las pensiones se acordará en el seno del Pacto de Toledo, asimismo la edad de jubilación se mantendrá en 65 años. No obstante si se amplía a 67 años, será siempre de forma voluntaria por decisión del trabajador. Del mismo modo, el Gobierno, arbitrará las fórmulas adecuadas para incentivar la contratación de mayores de 67 años.	<b>Se determina la edad de jubilación en 65 años y en 67 de carácter voluntario. Se incentivará la contratación de mayores de 67 años.</b>
<b>Plan especial de la Inspección de Trabajo</b>	Ley 35/2010 Nueva Disposición Adicional	El Gobierno en el plazo de dos meses elaborará en coordinación con las Comunidades Autónomas un plan especial de la Inspección de Trabajo con el propósito de acabar con la discriminación salarial con las mujeres y asimismo con todas aquellas acciones que aparten de las relaciones del mercado laboral la discriminación entre trabajadores y trabajadoras.	<b>Se determina la creación de un plan especial para acabar con la discriminación salarial de las mujeres y laboral.</b>

## **MEDIDAS ESPECÍFICAS QUE SE CONTIENEN EN EL PROGRAMA DEL PP ACERCA DEL EMPLEO LA CONTRATACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. (INDEPENDIEMENTE DE OTRAS QUE TENGAN REPERCUSIÓN INDIRECTA SOBRE EL EMPLEO)**

---

### **Objetivos:**

1. Nuevas reglas e instituciones modernas.
2. Mercado laboral de trabajo justo, seguro y flexible.
3. Vías efectivas de flexibilidad y certidumbre para que se puedan contratar nuevos trabajadores.
4. Seguridad en la capacitación y cualificación de los trabajadores.
5. Seguridad en los mecanismos de recolocación y seguridad en la cobertura de rentas durante las transiciones entre empleos.
6. Derecho del trabajador a la formación permanente a lo largo de la vida laboral.
7. Mecanismos efectivos de recualificación y recolocación.
8. Fin de la segmentación entre trabajadores temporales y fijos.
9. Creación de un círculo virtuoso de mayor formación, mayor productividad y mayores expectativas.

### **Medidas:**

Ámbitos de reforma:

1. Contratación.
2. Negociación colectiva.
3. Sistema de relaciones laborales.
4. Formación orientada al empleo.
5. Intermediación.

De carácter concreto:

1. Simplificación de la tipología de contratos laborales para reducir la temporalidad y dar respuesta a las expectativas de estabilidad, flexibilidad y seguridad.

2. Fondo de capitalización individualizado para cada trabajador que contemple la cobertura de desempleo y favorezca la movilidad y la formación profesional.
3. Reforma de la estructura de la negociación colectiva y de los contenidos. Cada materia se negociará en un ámbito territorial o sectorial. Prevalencia en cuestiones salariales y condiciones de trabajo en los convenios o acuerdos de empresa que pacten los empresarios y los trabajadores.
4. Mecanismos de flexibilidad interna en las condiciones de trabajo en las empresas que mejoren su adaptación en los cambios en los mercados y promuevan el mantenimiento del empleo.
5. Cotización a la seguridad social por tiempo real en la segunda actividad, para aquellos que cotizan en el RETA y ahora lo hacen a tiempo completo.
6. Regulación laboral adaptada a autónomos y microempresas con mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
7. Derecho individual a la formación permanente y la recualificación mediante la implantación de un bono formación, la apertura de la oferta formativa y la evolución de la efectividad de las políticas activas de empleo.
8. Gestión integral de los servicios de intermediación, selección de personal, puesta a disposición de trabajadores, recolocación y formación, tanto a trabajadores como a empresas.
9. Reforzamiento de mecanismos de control y prevención en el trato discriminatorio contra los trabajadores.
10. Control del absentismo laboral injustificado.
11. Promoción de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todos los trabajadores.
12. Planes específicos de reinserción laboral tras un periodo de inactividad por atención a la familia.
13. Impulso del teletrabajo.
14. Bonificaciones a las cotizaciones sociales para los autónomos empresarios que contraten su primer trabajador no socio.

## **POSIBLES PROPUESTAS DE REFORMA QUE TIENEN IMPACTO EN MATERIA DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DISCURSO DE INVESTIDURA DE MARIANO RAJOY**

---

### **DE CARÁCTER GENERAL**

- Potenciar la creación de empleo
- Corregir el modelo educativo
- Potenciar el diálogo abierto a todos
- Primera piedra de nuestro proyecto reformista: la ley de estabilidad presupuestaria: con límite de gasto y endeudamiento vinculante para todas las AAPP. Reducción progresiva del nivel de deuda hasta el 60% en 2020. Se fijará en un 0,4% el déficit estructural global máximo del conjunto de las AAPP a partir de 2020.
- Saneamiento del sector financiero
- Moderar los costes y los precios
- Reformas en el sector público: una administración, una competencia
- Modernización de la legislación laboral al servicio de la creación de empleo: mayor estabilidad, mayor flexibilidad interna en las empresas y la formación como un derecho del trabajador
- Marco fiscal para los emprendedores. Apoyo emprendedores, pymes y autónomos. Reforma del IVA para autónomos y pymes
- Determinación de un calendario de actuaciones inmediatas
- Presupuestos para el año 2012
- Acuerdo de no disponibilidad presupuestaria
- Actualización del poder adquisitivo de las pensiones a partir del 1 de enero de 2012
- Programa de estabilidad del Reino de España
- Reforma en profundidad de las AAPP, entre otras:



- Redimensionamiento del sector público y del personal a su servicio (OPE: 0% de tasa de reposición, salvo Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y servicios públicos básicos)
- Restructuración y supresión de organismos autónomos, agencias y otras entidades públicas
- Racionalización de los medios personales
- Sector bancario: cambio del mapa bancario y fusiones
- Ayuda fiscal al empleo: 3000 euros en la contratación del primer trabajador

### **DE CARÁCTER ESPECÍFICO**

- Nuevas reglas e instituciones modernas
- Reforma integral del mercado de trabajo
- Marco legal, justo, seguro y flexible
- Inicialmente desde el acuerdo con los agentes sociales, “pero hay que hacerla cuanto antes”
- Se remitirá la reforma laboral en el primer trimestre de 2012
- Se pone el acento en:
  - Creación de puestos de trabajo
  - Estabilidad en el empleo
  - Flexibilidad en el seno de la empresa
- Reforma de la estructura y contenido de la negociación colectiva:
  - Finalidad: que cada materia se negocie en un ámbito territorial o sectorial óptimo para asegurar la competitividad económica y sostenibilidad del empleo
  - Primar la resolución extrajudicial de los conflictos
- Hacer efectivo el derecho a la formación individual permanente y la cualificación:
  - Apertura de la oferta formativa

- Evaluación rigurosa de la efectividad de las políticas activas de empleo
- Racionalización del calendario laboral:
  - Se trasladarán las fiestas al lunes más cercano, salvo aquellas fiestas de mayor arraigo social
- Reforzamiento de los mecanismos de control y prevención:
  - Comportamientos abusivos frente al trato discriminatorio
  - Absentismo laboral injustificado
  - Impulso de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluyendo el teletrabajo
  - Reinserción laboral reforzada tras un largo periodo de inactividad por atención a la familia
  - Plan especial de igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral: lucha contra la discriminación salarial entre sexos
- Puesta en marcha de una mesa de diálogo social: elaboración de un plan de empleo juvenil:
  - Plan de incentivos a la inserción laboral de nuestros jóvenes
  - Reforma del sistema de formación profesional
  - Creación de nuevas fórmulas que fomenten la empleabilidad de la juventud española.
  - Incentivos concretos a la contratación de jóvenes.
  - Mejora de las bonificaciones.
  - Bonificación del 100% a las cotizaciones a la Seguridad Social durante el primer año en caso de contratación de menores de 30 años que accedan a su primer empleo.