

---

---

**PROPUESTAS LABORALES PARA EL CRECIMIENTO  
DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA**

---

---

Madrid, 23 de diciembre de 2015

## 1. Introducción

Durante los últimos años se han llevado a cabo importantes reformas, especialmente a partir del año 2012 debido a la situación económica de crisis que se estaba viviendo. Ahora estamos ante un escenario diferente, con crecimiento económico, recuperación de la posición de las empresas y creación de empleo.

Si se quiere seguir avanzando en esta línea, es necesario mejorar la competitividad de las empresas, para lo que es imprescindible que la legislación española se mueva en una doble línea: seguridad jurídica y flexibilidad.

Sobre estas grandes ideas hay que seguir avanzando, pero no por medio de reflexiones excesivamente teóricas, sino por la vía de las medidas concretas, que produzcan efecto inmediato y que puedan ser evaluadas rápidamente para conocer su eficacia, por lo que se proponen las siguientes modificaciones normativas. Todo ello, apostando claramente por el diálogo social para su implementación, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva y los acuerdos, en todos los niveles y ámbitos.

## 2. Grupo de empresas

El art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores regula el concepto de empresa o empresario, pero no determina cuándo existe grupo de empresas, que sí aparece en otros ámbitos del Ordenamiento Jurídico y que a partir de la reforma de 2012 se incluyó en la negociación colectiva en relación con las reglas de legitimación.

Esta ausencia de regulación plantea diversos problemas jurídicos porque los tribunales están haciendo un uso amplio de la situación patológica del grupo de empresas.

### **Propuesta**

- ✓ *Regular la figura del grupo de empresas, determinando un concepto laboral diferente al mercantil o fiscal.*
- ✓ *De esta manera se debe tomar en consideración para cualquier tipo de actuación jurídica, por ejemplo, en casos de reclamación de cantidad, pago de indemnizaciones o extinción del contrato, la empresa, singularmente considerada.*
- ✓ *Sólo se desplegaría el efecto de colectivo de las empresas cuando aparezcan los rasgos patológicos establecidos por el Tribunal Supremo, especialmente las situaciones de confusión de elementos empresariales.*

## 3. Contratación y régimen de bonificaciones

Sigue existiendo una amplia y creciente variedad de modelos de registro de contratos en los servicios públicos de empleo, en atención a los colectivos contratados -jóvenes, beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil, personas con discapacidad, mayores, servicios del hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, etc.- o de quien contrata -centros especiales de empleo, empresas de inserción, escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, etc.-.

En los distintos modelos no se altera la naturaleza de los contratos laborales, que se circunscriben básicamente a los contratos indefinido, eventual, obra o servicio determinado, prácticas, formación y aprendizaje, interinidad y relevo, estando vinculados en buena medida a la percepción de bonificaciones o a la reducción de cotizaciones sociales.

Pero lo importante no es la existencia de multitud de modalidades o fórmulas de contratación sino que sean flexibles, universales en su aplicación, permanentes en el tiempo y que favorezcan la estabilidad en el empleo. De hecho, la propia complejidad en la contratación y la multiplicidad de bonificaciones está limitando el potencial de su uso, siendo cuestionable su eficacia.

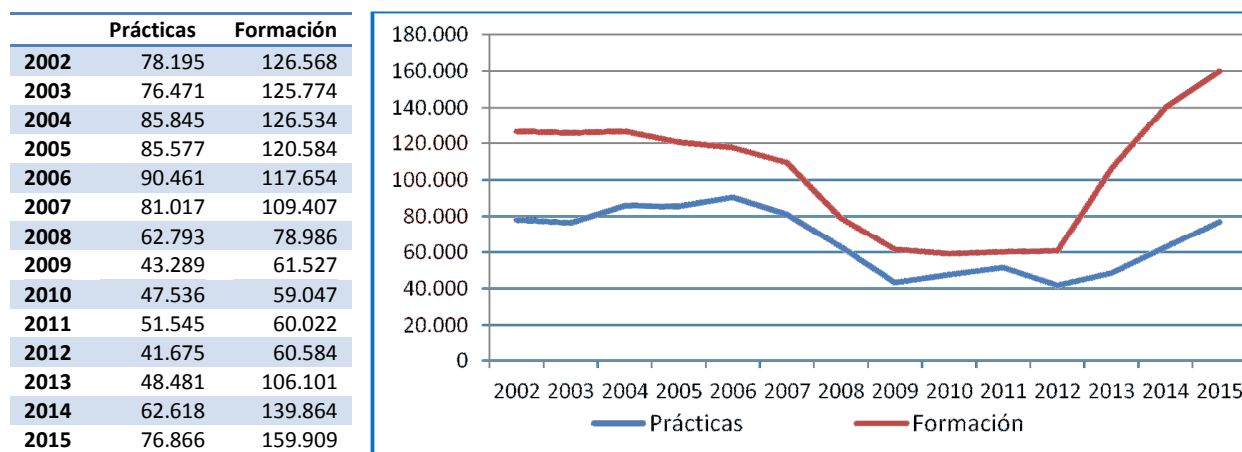
### Propuesta

- ✓ *Racionalizar el régimen de bonificaciones y con ello simplificar la contratación.*

## 4. Contrato para la formación y el aprendizaje

La regulación actual se encuentra en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. Además, en relación al sistema de Formación Profesional Dual, se regula en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, sobre contrato para la formación y el aprendizaje y bases de la formación profesional dual, desarrollado en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

La evolución de este tipo de contratos en el período 2002-2015 ha sido la siguiente:



Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta noviembre 2015.

### Propuesta

- ✓ *En cuanto al régimen general del contrato para la formación, debería ser utilizado también para aquellos trabajadores, cualquiera que sea su edad, que hayan sido despedidos en sectores en declive, con el fin de que puedan orientar sus conocimientos hacia una nueva profesión.*

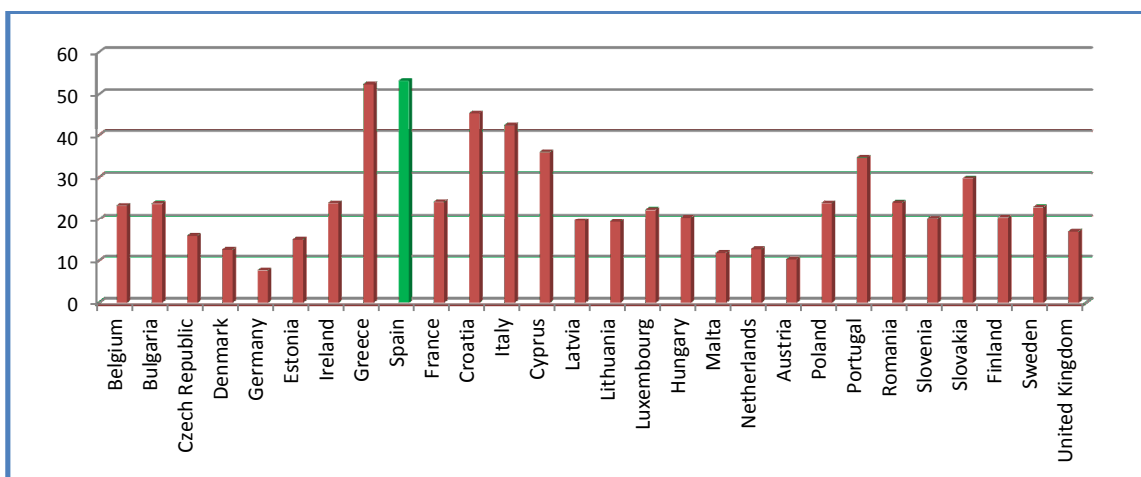
- ✓ *En relación a la parte formativa, es necesaria la unificación de las diferentes modalidades, simplificando las diversas exigencias formativas e incluso sustituyendo los actuales porcentajes de jornada dedicados a actividades formativas por especificación del contenido de la formación teórica y práctica.*
- ✓ *Respecto a los supuestos de formación profesional dual es necesario flexibilizar los tiempos de desempeño de la actividad formativa.*

## 5. Contrato para jóvenes

Los jóvenes han sido tradicionalmente y lo continúan siendo un colectivo que tiene importantes problemas de inserción en el mercado de trabajo. De hechos los datos de desempleo, tanto en la evolución histórica en nuestro país, como en el resto de países de la Unión Europea confirman esta especial dificultad.

	Total parados	Menores de 25 años	Porcentaje de menores de 25 años sobre el total
1996	2.824,4	587,7	20,81 %
1997	2.631,6	516,3	19,62 %
1998	2.359,3	430,3	18,24 %
1999	2.085,2	348,3	16,70 %
2000	1.963,4	306,6	15,62 %
2001	1.930,1	293,8	15,22 %
2002	2.049,6	302,4	14,75 %
2003	2.096,8	302,4	14,42 %
2004	2.539,9	282,2	11,11 %
2005	2.069,8	268,6	12,98 %
2006	2.039,4	255,5	12,53 %
2007	2.039,0	238,6	11,70 %
2008	2.539,9	304,6	11,99 %
2009	3.644,0	441,0	12,10 %
2010	4.060,8	452,5	11,14 %
2011	4.257,2	455,3	10,69 %
2012	4.720,4	475,5	10,07 %
2013	4.845,3	446,1	9,21 %
2014	4.575,9	409,3	8,94 %
2015	4.244,7	366,3	8,63 %

Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social.  
Principales series (hasta noviembre 2015). Medias anuales.



Datos: Youth unemployment rate - % of active population aged 15-24. Eurostat.

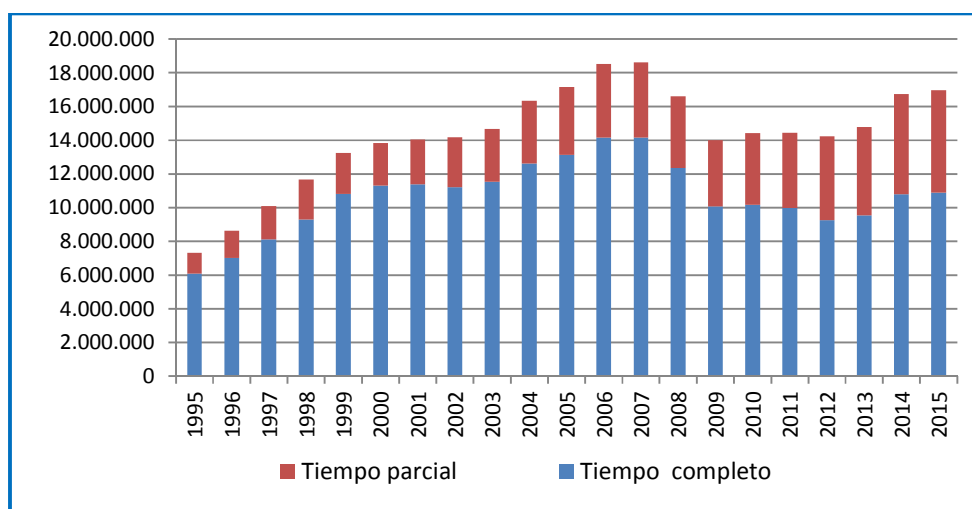
### Propuesta

- ✓ Regular un contrato para jóvenes, vinculado a la inserción y la formación, indefinido o temporal (3 años), con la posibilidad de que el salario sea inferior al del convenio colectivo de aplicación e indemnización por cualquier tipo de extinción de 12 días de salario por año trabajado.

## 6. Jornada a tiempo parcial

La regulación actual de la jornada a tiempo parcial se encuentra en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, como un contrato de trabajo, cuya regulación sigue adoleciendo de gran complejidad y rigidez. Posiblemente sería deseable modificar esta configuración orientándola más hacia una forma de distribución de la jornada de trabajo, que como la actual modalidad contractual.

La evolución de la relación entre los contratos a jornada completa y a jornada a tiempo parcial durante el período 1995-2015 ha sido la siguiente:



	Tiempo completo	Tiempo parcial	Porcentaje sobre total
1995	6.088.348	1.241.746	16,94 %
1996	7.001.101	1.626.446	18,85 %
1997	8.110.536	1.983.029	19,65 %
1998	9.296.186	2.367.093	20,30 %
1999	10.822.504	2.412.823	18,23 %
2000	11.316.815	2.512.104	18,17 %
2001	11.391.200	2.665.284	18,96 %
2002	11.220.497	2.958.751	20,87 %
2003	11.544.449	3.123.614	21,30 %
2004	12.629.622	3.721.162	22,76 %
2005	13.135.334	4.029.631	23,48 %
2006	14.171.600	4.355.172	23,51 %
2007	14.155.336	4.466.772	23,99 %
2008	12.349.602	4.251.635	25,61 %
2009	10.068.924	3.952.913	28,19 %
2010	10.170.234	4.246.916	29,46 %
2011	9.979.645	4.453.587	30,86 %
2012	9.257.875	4.983.116	34,99 %
2013	9.545.348	5.247.266	35,47 %
2014	10.802.276	5.924.813	35,42 %
2015	10.897.080	6.084.285	35,83 %

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.  
Series. Datos hasta noviembre 2015.

### **Propuesta**

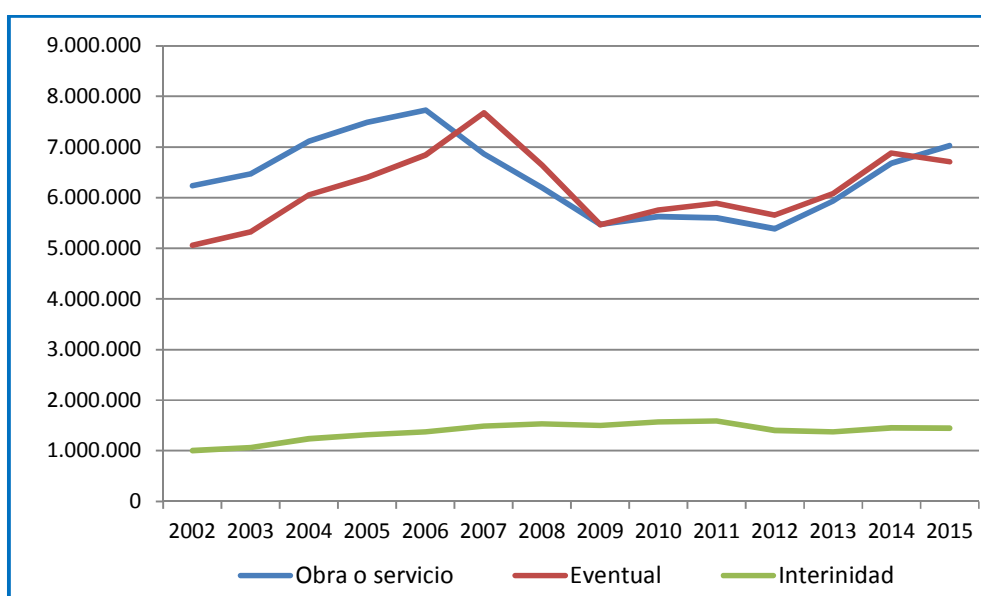
- ✓ *Mejorar y potenciar de la jornada a tiempo parcial, posibilitando una distribución más flexible del tiempo de trabajo y eliminando formalismos innecesarios, de forma que sea más atractivo tanto para las empresas como para los trabajadores. Para ello se propone:*
  - *Potenciar las fórmulas de regulación flexible de jornada, posibilitando la distribución de las horas según las necesidades organizativas de la empresa, con el preaviso que se establezca en convenio colectivo, pacto colectivo o en el contrato de trabajo.*
  - *Desaparición de la necesidad de determinar en el contrato el número de horas al día o a la semana, estableciendo un sistema que permita la acumulación de horas y la realización de la prestación laboral en supuestos de necesidades organizativas empresariales, con la determinación de la misma en un determinado período.*
  - *Posibilidad de realizar más de una única interrupción en la jornada diaria.*
  - *La conversión de los sistemas de tiempo completo a tiempo parcial se ha de poder llevar a cabo por medio de los mecanismos habituales regulados en el Estatuto de los Trabajadores.*
  - *Aumentar el número de horas complementarias a realizar, flexibilizar el sistema y reducir el plazo de preaviso.*

- Posibilidad de realizar horas extraordinarias.

## 7. Flexibilización del contrato temporal causal

La regulación actual del contrato para obra o servicio determinado, del contrato eventual y del contrato de interinidad se encuentra, respectivamente, en el art. 15.1.a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, mientras que la materia relativa a la limitación de la duración general de la contratación temporal se encuentra en el art. 15.5; todo ello desarrollado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, sobre contratos temporales.

La evolución de los contratos temporales causales durante el período 2002-2015 es la siguiente.



Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta noviembre 2015.

	Obra o servicio	Eventual	Interinidad	% Obra o servicio	% Eventual	% Interinidad
<b>2002</b>	6.233.171	5.058.733	1.003.414	50,70 %	41,14 %	8,16 %
<b>2003</b>	6.466.845	5.323.303	1.067.405	50,30 %	41,40 %	8,30 %
<b>2004</b>	7.117.436	6.057.836	1.234.104	49,39 %	42,04 %	8,56 %
<b>2005</b>	7.487.659	6.401.169	1.314.449	49,25 %	42,10 %	8,65 %
<b>2006</b>	7.732.664	6.841.222	1.373.861	48,49 %	42,90 %	8,61 %
<b>2007</b>	6.863.482	7.673.381	1.491.771	42,82 %	47,87 %	9,31 %
<b>2008</b>	6.197.272	6.639.433	1.535.263	43,12 %	46,20 %	10,68 %
<b>2009</b>	5.469.156	5.465.298	1.502.009	43,98 %	43,95 %	12,08 %
<b>2010</b>	5.623.676	5.752.225	1.566.999	43,45 %	44,44 %	12,11 %
<b>2011</b>	5.599.364	5.890.664	1.585.936	42,82 %	45,05 %	12,13 %
<b>2012</b>	5.385.625	5.656.174	1.402.614	43,28 %	45,45 %	11,27 %
<b>2013</b>	5.932.482	6.078.973	1.374.471	44,32 %	45,41 %	10,27 %
<b>2014</b>	6.680.679	6.883.223	1.455.176	44,48 %	45,83 %	9,69 %
<b>2015</b>	7.026.770	6.710.863	1.446.951	46,28 %	44,20 %	9,53 %

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta noviembre 2015.

### **Propuesta**

- ✓ *Eliminar la duración límite de 3 años, en el caso del contrato por obra o servicio determinado.*
- ✓ *Dotar de competencias a la negociación colectiva para la configuración de los contratos temporales, incluida la duración máxima de los mismos.*
- ✓ *Descausalizar por negociación colectiva la contratación temporal, de forma que pueda preverse por aquella una duración máxima de los contratos temporales sin necesidad de alegar causa en el contrato.*
- ✓ *Crear un contrato temporal específico para las empresas de trabajo temporal, compatible con el uso de otras modalidades de contratación, asociado a prestaciones laborales de corta duración.*
- ✓ *Simplificar la conversión del contrato temporal en indefinido.*
- ✓ *Eliminar la conversión del contrato temporal a indefinido cuando en un período de 30 meses el trabajador hubiera estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales.*

## **8. Período de prueba**

El art. 14 del Estatuto de los Trabajadores regula el período de prueba, pero en muchas ocasiones el período concreto es insuficiente por lo que las empresas han de recurrir a otros mecanismos para poder comprobar la adecuación entre el puesto de trabajo y el trabajador.

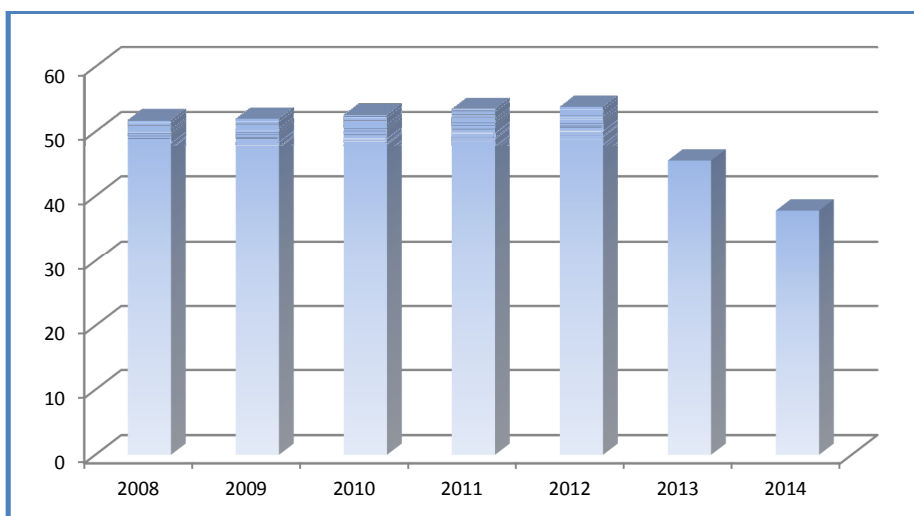
### **Propuesta**

- ✓ *Eliminar o aumentar los períodos mínimos legales de período de prueba regulados en el Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ *Posibilidad de pactar cualquier tipo de duración por medio de acuerdo colectivo.*
- ✓ *Introducir mayor seguridad en este período por medio de la inclusión en la regulación del inciso "la adecuación del trabajador a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa".*

## **9. Formación profesional para el empleo**

La regulación sobre formación profesional ha sido un tema recurrente en los convenios colectivos, ya que tradicionalmente se han contemplado este tipo de cláusulas en los convenios, en los que se observa una cobertura importante en relación al número de trabajadores afectados (la disminución de los años 2013 y 2014 se debe al carácter provisional de los datos).





Datos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Formación profesional. Cláusulas en convenios colectivos. Número de trabajadores afectados por estas cláusulas. En porcentaje.

Desde el marco legal, el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se debe fijar de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Esta regulación que fue introducida en 2012 no está funcionando ya que no ha sido desarrollado el precepto del Estatuto de los Trabajadores, aunque puede que adquiera una cierta vitalidad, ya que ha quedado expresamente incluido dentro de la formación de las empresas en la Ley 30/2015, de 29 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

De acuerdo con los datos que figuran en el presupuesto de la Seguridad Social del ejercicio 2015, el coste total en el Régimen General por Formación Profesional alcanzaría un importe de 1.917 millones de euros, correspondiendo a la aportación empresarial un importe de 1.643 millones de euros.

Finalmente, en cuanto al coste de este derecho de 20 horas de permiso retribuido, hay que tener en cuenta que el coste por hora efectiva es de 20,19 euros, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, correspondiente al tercer trimestre de 2015.

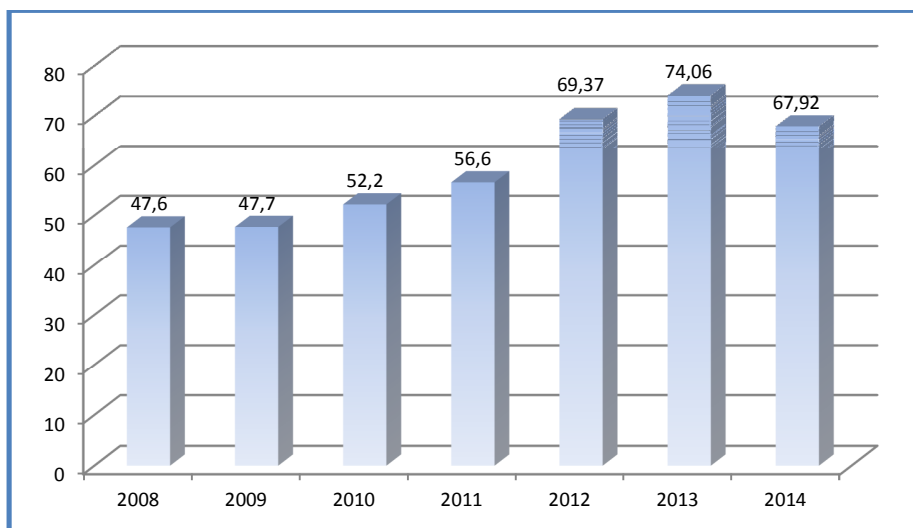
### **Propuesta**

- ✓ *Regular la formación profesional como un deber del trabajador en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores dirigida a posibilitar su adaptación a las modificaciones tecnológicas y organizativas introducidas en el puesto de trabajo, para fomentar su empleabilidad.*

- ✓ *Flexibilizar el módulo de 20 horas de formación, estableciendo una relación clara con las necesidades de la empresa y totalmente vinculada a la formación de las empresas (demanda).*
- ✓ *Las empresas han de poder decidir la asignación y destino de los fondos.*
- ✓ *Eliminar el 0,7% de cotización a Formación profesional actual y establecer un mecanismo que obligue a las empresas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores, vinculado a una deducción fiscal.*

## 10. Jornada de trabajo

Esta materia se halla regulada en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto combina la posibilidad, en diversos aspectos, de determinar estas cuestiones por convenio colectivo, con una regulación de una serie de mínimos que limitan el pacto. Aun así, es una de las materias que mayor presencia se aprecia en los distintos convenios colectivos.



Datos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Cláusulas en convenios colectivos. Número de trabajadores afectados por estas cláusulas. En porcentaje.

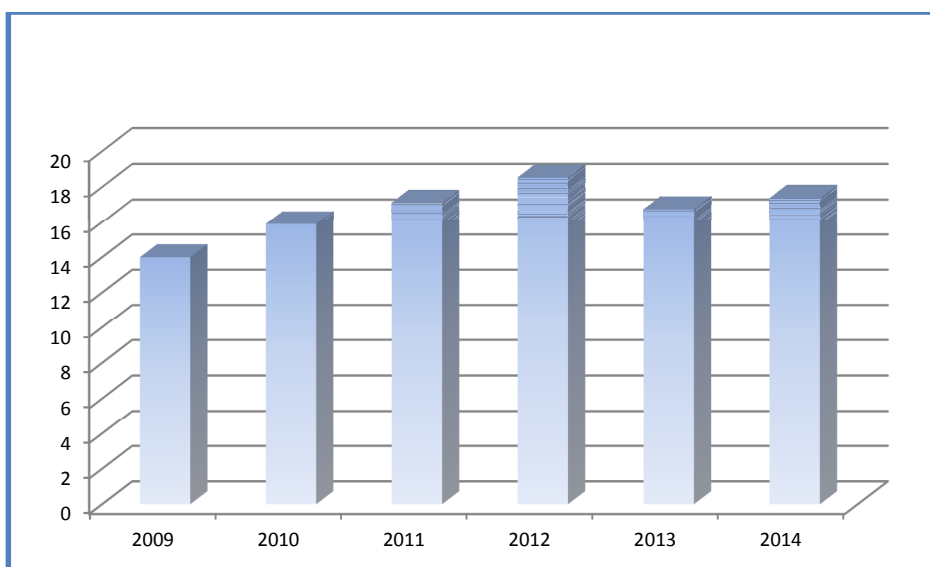
### Propuesta

- ✓ *Aumento del porcentaje de la distribución irregular de la jornada laboral por parte del empresario y reducción del período de preaviso.*
- ✓ *Ampliación del número de horas ordinarias diarias.*
- ✓ *Eliminación de la distinción entre horas ordinarias y extraordinarias cuando se superan las 9 horas diarias reguladas en el art. 34.3 ET.*
- ✓ *La regulación del tiempo de trabajo se ha poder llevar a cabo tanto en el ámbito supraempresarial como en el convenio de empresa.*

## 11. Horas extraordinarias

Esta materia se halla regulada en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a su régimen jurídico, mientras que su cotización está en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año y su correspondiente Orden de Cotización.

Aunque su regulación tiene importantes limitaciones por la vía de establecimiento de mínimos legales, es una de las materias recurrentes en la negociación colectiva.



Datos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Horas extraordinarias. Cláusulas en convenios colectivos. Número de trabajadores afectados por estas cláusulas. En porcentaje.

En cuanto a su coste hay que tener en cuenta que el coste por hora efectiva de trabajo es de 20,19 euros, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, correspondiente al tercer trimestre de 2015.

El presupuesto del ejercicio 2015 contempla para el Régimen General una previsión de 263 millones de euros en concepto total de cotización de horas extraordinarias, por lo que el coste empresarial se situaría en aproximadamente 219 millones de euros.

### **Propuesta**

- ✓ *Ampliación del número total de horas extraordinarias anuales que pueden realizar las pequeñas y medianas empresas y eliminar su cotización.*
- ✓ *Permitir, por negociación colectiva o acuerdo de empresa, el aumento de las horas extraordinarias por encima del número de 80 horas al año establecido en el Estatuto de los Trabajadores y hasta llegar a la jornada máxima legalmente establecida (1826 horas y 27 minutos).*

- ✓ *Suprimir la exigencia formal del registro, día a día, de la jornada correspondiente a las horas extraordinarias de cada trabajador.*

## 12. Guarda legal y conciliación de la vida laboral y familiar

Las situaciones de guarda legal se regulan en los números 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y regulan que en supuestos de guarda legal por tener a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con una disminución proporcional del salario. Por su parte el artículo 37.4 regula el tiempo de ausencia del trabajo por lactancia de un menor.

### **Propuesta**

- ✓ *Debe centrarse esta protección por guarda legal, bien en un primer período de la vida del menor o reducir su período de disfrute en un determinado período, por ejemplo, dos años, que podría ser aumentado por negociación colectiva.*
- ✓ *Los supuestos de guarda legal, así como la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, y las posibilidades de adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación han de tener en cuenta las necesidades de las empresas y debe regularse un porcentaje máximo de trabajadores en uso de estos derechos en proporción al número total de trabajadores, especialmente en las pymes.*
- ✓ *En relación a la adecuación de jornada y horario de los números 4, 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se ha determinar que, salvo convenio o pacto colectivo o individual, las reducciones de jornada han de tener como módulo de referencia en cuanto a disminución de la jornada exclusivamente la jornada diaria.*

## 13. Subcontratación

El art. 42 del Estatuto de los Trabajadores regula la subcontratación en las relaciones laborales, estableciendo toda una serie de obligaciones para las empresas que asumen las funciones de principal y auxiliar, que en caso de incumplimiento, se convierten en responsabilidades. Además, la jurisprudencia ha ampliado este concepto incorporando las denominadas cadenas de subcontratistas, con lo que trasladan la responsabilidad desde la primera a la última empresa.

### **Propuesta**

- ✓ *Se debe delimitar claramente que se entiende por obra o servicio correspondiente a la propia actividad, en el sentido que deben ser aquellas actividades estrictamente necesarias para el ciclo productivo objeto de la empresa, excluyendo, por tanto, aquellas que no formen parte del contenido esencial del mismo.*

- ✓ *De esta manera, ha de quedar claro que los supuestos no incluidos en este concepto no se rigen por el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que deben estar a los acuerdos entre las partes implicadas.*
- ✓ *Limitar las cadenas de responsabilidad.*

#### **14. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Esta materia se halla regulada en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y, especialmente, en lo que se refiere al procedimiento de negociación en el número cuatro de este precepto.

Son diversas las sentencias de los tribunales laborales, especialmente de las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la sala de lo social de la Audiencia Nacional que consideran la nulidad de esta medida por defectos en la constitución de la comisión negociadora.

##### **Propuesta**

- ✓ *Presumir que la comisión negociadora está bien configurada, cuando haya sido constituida por los trabajadores o sus representantes.*
- ✓ *Limitar los efectos de la constitución sin cumplir los requisitos legales por inobservancia de los requisitos por parte de los trabajadores.*

#### **15. Despido colectivo**

Esta figura jurídica se halla regulada en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollada por medio del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos colectivos y de suspensión de los contratos y reducción de jornada. Además, las cuestiones procedimentales se regulan en el art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Este mecanismo se vio, en el año 2012, simplificado en relación a la eliminación de la autorización administrativa, pero se reguló muy pormenorizadamente el procedimiento para llevarlo a cabo.

Hay que tener en cuenta que la exigencia de un período de consultas ya existe en el art. 41.4 último párrafo del Estatuto de los Trabajadores en relación a la modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo y en el 82.3 del mismo texto legal en relación con la inaplicación de condiciones fijadas en convenio.

Además, desde este año 2012, son diversas las sentencias de los tribunales laborales, especialmente de las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la sala de lo social de la Audiencia Nacional que, por ejemplo, consideran la nulidad de esta medida por defectos en el período de consultas, entre otros, en casos de grupos de empresa.

Los datos, en cuanto a los trabajadores afectados por los correspondientes expedientes de regulación de empleo, son los siguientes:

Año	Despidos colectivos	Suspensión	Reducción
1995	58.513	118.736	3.922
1996	40.926	107.868	1.151
1997	32.127	122.115	4.320
1998	35.716	41.527	2.479
1999	25.651	49.464	2.552
2000	29.717	29.236	1.282
2001	37.778	83.795	771
2002	39.975	30.440	1.268
2003	42.960	38.513	2.008
2004	31.169	28.582	525
2005	34.911	36.802	850
2006	27.169	24.626	157
2007	25.742	32.433	226
2008	40.572	104.841	2.675
2009	63.476	465.215	20.591
2010	52.534	211.942	38.270
2011	67.981	215.012	60.636
2012	82.876	300.713	99.724
2013	70.351	234.116	75.505
2014	35.875	92.234	31.457
2015	20.049	49.955	11.852

Datos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Series. Datos hasta octubre 2015 -último disponible-.

### Propuestas

- ✓ *Reformar la legislación para acomodarla a decisiones recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, principalmente, sentencia Raval Cañas, de 13 de mayo de 2015, C-392/13 y Pujante Rivera, de 11 de noviembre de 2015, C-422/14, en relación a las unidades de cálculo de los umbrales numéricos, el número de trabajadores empleados habitualmente a efectos de ese cálculo y las extinciones contractuales computables.*
  - ✓ *Sustituir el concepto “empresa” por “centro de trabajo”, como elemento de referencia para este tipo de despidos.*
  - ✓ *Determinar que transcurrido el plazo de 90 días sin haber realizado extinciones no se produce ninguna “conexión”.*
  - ✓ *Simplificar la documentación a aportar, así como el procedimiento, por ejemplo, respecto a la fijación del número y calendario de actuaciones, obligaciones relativas a las actas o notificación a los representantes de los trabajadores y período de aplicación.*
- Esta simplificación ha de ser aún mayor para las empresas de menos de 50 trabajadores.*
- ✓ *El informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social debería comunicarse a las partes en el procedimiento y no debe entrar a valorar la existencia de las causas.*
  - ✓ *Presumir que cuando hay acuerdo concurren las causas y se ha cumplido con las formalidades esenciales del procedimiento de consulta.*

- ✓ *La actuación del juez debe atenerse a comprobar si la empresa ha cumplido los trámites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y ha respetado los derechos fundamentales de los trabajadores, pero no puede entrar a valorar las razones económicas o de otra índole de las empresas.*
- ✓ *Eliminar la declaración de nulidad por defectos formales y que opere sólo cuando exista ausencia del período de consultas.*
- ✓ *Presumir que la comisión negociadora está bien configurada, cuando haya sido constituida por los trabajadores o sus representantes.*
- ✓ *En la notificación individual a los trabajadores afectados por el despido, no es necesaria una justificación individual de la medida tomada, ya que la selección proviene del acuerdo alcanzado.*
- ✓ *Clarificar la relación existente entre las sentencias de despido colectivo y las sentencias de carácter individual, estableciendo la resolución conjunta de un único procedimiento con un solo juez competente.*
- ✓ *Eliminar la obligación de aportación al Tesoro Público de las empresas con beneficios en los despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años.*
- ✓ *Suprimir la exigencia de que las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores tengan que ofrecer a los afectados un plan de recolocación externo a través de empresas autorizadas.*

## 16. Fondo de Garantía Salarial

El art. 33.8 del Estatuto de los Trabajadores regulaba que, en las empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonaba el 40% de la indemnización legal que correspondía a los trabajadores cuya relación laboral se hubiera extinguido como consecuencia de causas reguladas en el art. 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores o art. 64 de la Ley Concursal.

Esta regulación, que era la clásica, fue modificada en el año 2012, reduciendo su formato, tanto en los supuestos protegidos, como en las cuantías, hasta que finalmente fue derogada por la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Esta derogación incide negativamente en la dualidad de nuestro mercado laboral, pues el coste del despido es un elemento determinante de la dualidad existente entre la contratación temporal e indefinida que sólo puede superarse con un mayor acercamiento entre la indemnización por despido objetivo y la correspondiente por terminación de un contrato temporal.

Hay que tener en cuenta que el abono por el FOGASA de ocho días de indemnización en los contratos indefinidos extinguidos por las causas reguladas en los art. 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores o en el 64 de la Ley Concursal supuso unos pagos de prestaciones por parte del Fondo de Garantía Salarial de 294,79 millones de euros en el año 2013.

### **Propuesta**

- ✓ *Recuperar los supuestos de responsabilidad directa del Fondo de Garantía Salarial para las pequeñas y medianas empresas.*

## **17. Políticas activas de empleo**

Las políticas activas de empleo, en combinación con las pasivas, están dando una resultados muy limitados en relación a la inversión realizada, por múltiples razones.

### **Propuesta**

- ✓ *Reforzar la eficacia de las políticas de empleo, de forma que sean capaces de dar respuesta a las necesidades de empresas y trabajadores. En relación a las empresas, ofreciendo servicios integrales y permanentes de análisis y detección de necesidades, de orientación, de formación, de intermediación o de apoyo a la reestructuración; respecto a los trabajadores, una atención más personalizada y centrada en la mejora de empleabilidad. Estas políticas han de ser evaluadas para poder conocer su calidad e impacto real y poder introducir procesos de mejora continua.*
- ✓ *Reformar en profundidad los servicios públicos de empleo, mejorando la coordinación entre el nivel estatal y los niveles autonómicos y apostando claramente por los mecanismos con la colaboración público-privada.*
- ✓ *Vincular políticas activas y pasivas, de manera que se relacionen la mejora de la empleabilidad con la búsqueda activa de empleo.*
- ✓ *Reformar el sistema de cobertura por desempleo, vinculando la prestación al proceso de empleabilidad diseñado para cada persona.*
- ✓ *Reducir las posibilidades de que los perceptores de prestaciones puedan rechazar una oferta de empleo adecuada o una determinada formación, luchando contra el fraude en las prestaciones.*
- ✓ *Incrementar los supuestos que permitan una mayor compatibilidad de la percepción de los subsidios por desempleo con percepciones salariales correspondientes al trabajo realizado en una empresa.*
- ✓ *Mejorar la conexión de la política de empleo con las políticas educativas y formativas, con la identificación común de nuevas necesidades y competencias.*
- ✓ *Finalmente, es necesaria la publicación de un mapa de prestaciones para conocer el cruce de ayudas sociales entre distintas Administraciones públicas y conocer si esta circunstancia es la razón de rechazo de los perceptores de prestaciones.*



## 18. Doble escala

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores regula la cuestión relativa a la no discriminación en las relaciones laborales. En este apartado se han incluido una serie de supuestos que pretendía establecer diferencias en cuanto al convenio colectivo de aplicación atendiendo a la fecha de inicio de la relación laboral, que en general, han sido consideradas por la jurisprudencia como situaciones discriminatorias.

### **Propuesta**

- ✓ *Introducir una regulación conforme a la cual no se considerará situación contraria al principio de igualdad, ni discriminatoria, aquellos supuestos en los que por convenio o acuerdo colectivo se pacte el mantenimiento de determinadas condiciones de trabajo como derechos individuales de los trabajadores contratados con anterioridad a una determinada fecha, siempre que se den determinadas condiciones, como por ejemplo, que suponga creación de empleo o que sea una situación temporal.*

## 19. Ultractividad

Esta materia se halla regulada en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y desde la doble modificación en el año 2012 y a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, así como diversas sentencias de la sala de lo social de la Audiencia Nacional, se han producido interpretaciones que dejan una situación de relevante inseguridad jurídica.

### **Propuesta**

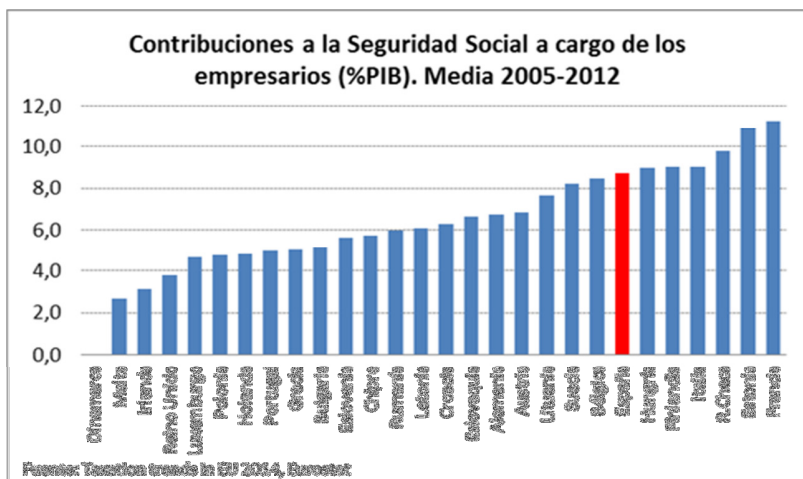
- ✓ *Resolver las consecuencias derivadas del cese de la ultractividad de los convenios, en el supuesto que no se pueda aplicar otro convenio colectivo, aplicando la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.*
- ✓ *En ausencia de convenio colectivo superior aplicable, o respecto de las materias que en el mismo no se regulen en relación con las que se contenían en el convenio colectivo cuya vigencia ha decaído, y también salvo pacto en contrario, la regulación contenida en el convenio colectivo decaído adquirirá la naturaleza de pacto o acuerdo colectivo.*

*Estas condiciones sólo serán de aplicación para los trabajadores que hubieran sido contratados con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo, por tanto, no regirán para los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa con posterioridad a esta fecha.*

*Dichas condiciones no se incorporarán al contrato de trabajo, ni directamente, ni por medio de cualquier otro mecanismo jurídico, como por ejemplo, condición más beneficiosa, y podrán ser modificadas por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores o de la negociación de un convenio colectivo posterior, en cuyo caso no se aplicará la regla de la norma mínima respecto a estas condiciones "prorrogadas".*

## 20. Cotizaciones sociales

El régimen jurídico de las cotizaciones sociales se regula en la Ley General de Seguridad Social y la normativa que la desarrolla, mientras que todas las cuestiones económicas se regulan en las correspondientes Leyes Generales de Presupuestos de cada año y las Órdenes de cotización.



La cuantía total de bonificaciones a la Seguridad Social, cuya eficacia es cuestionable, ha supuesto, según la liquidación provisional de 2014, 1.289,59 millones de euros. De acuerdo con los datos que figuran en el presupuesto del ejercicio 2015, la reducción de dos puntos en el Régimen General significaría 5.480 millones de euros.

### Propuesta

- ✓ *Eliminar los supuestos de bonificaciones a la contratación por una reducción lineal de las cotizaciones sociales.*

## 21. Incapacidad temporal

La regulación general de la incapacidad temporal se contiene en la Ley General de la Seguridad Social, el desarrollo del sistema de bonus-malus en el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo y el relativo a la intervención de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

Este sistema de incentivos ha transferido a las empresas en el año 2014 la cantidad de 30 millones de euros, aunque se trata de datos de ejecución a noviembre y existe modificación de crédito por 37,5 millones. La reforma de este Real Decreto aún no se ha publicado.

### Propuesta

- ✓ *Suprimir la obligación empresarial de pago de la prestación durante el 4º al 15º día de baja.*

- ✓ *Simplificar el sistema bonus-malus de cotización.*
- ✓ *Permitir que las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social puedan dar el alta en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.*

## 22. Recargos sobre cuotas

En materia tributaria, conforme al art. 27 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, sobre los recargos por declaración extemporánea sin requerimiento previo, se establece que si la presentación de la autoliquidación o declaración se efectúa dentro de los 3, 6 o 12 meses siguientes al término del plazo establecido para la presentación e ingreso, el recargo será del 5, 10 o 15 %, respectivamente.

Si la presentación de la autoliquidación o declaración se efectúa una vez transcurridos 12 meses desde el término del plazo establecido para la presentación, el recargo será del 20 % y excluirá las sanciones que hubieran podido exigirse. En estos casos, se exigirán los intereses de demora por el período transcurrido desde el día siguiente al término de los 12 meses posteriores a la finalización del plazo establecido para la presentación hasta el momento en que la autoliquidación o declaración se haya presentado.

Además, el importe de estos recargos se reducirá en el 25 % siempre que se realice el ingreso total del importe restante del recargo en el plazo abierto con la notificación de la liquidación de dicho recargo y siempre que se realice el ingreso total del importe de la deuda resultante de la autoliquidación extemporánea o de la liquidación practicada por la Administración derivada de la declaración extemporánea, al tiempo de su presentación o siempre que se realice el ingreso en el plazo o plazos fijados en el acuerdo de aplazamiento o fraccionamiento de dicha deuda que la Administración tributaria hubiera concedido con garantía de aval o certificado de seguro de caución y que el obligado al pago hubiera solicitado al tiempo de presentar la autoliquidación extemporánea o con anterioridad a la finalización del plazo abierto con la notificación de la liquidación resultante de la declaración extemporánea.

En cambio, en la materia de Seguridad Social, la falta de presentación de los documentos de cotización, así como el pago de la deuda fuera de plazo reglamentario de ingreso, determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora; cuantías que se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan.

Los recargos e intereses de demora a aplicar por falta de ingreso en plazo reglamentario de los distintos recursos, son los siguientes:

- ✓ Cuando los sujetos responsables del pago hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario: 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento de dicho plazo.
- ✓ Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:
  - 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

- 35% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

***Propuesta***

- ✓ *Equiparar los recargos en materia de Seguridad Social con los regulados en la Ley General Tributaria.*

\*\*\*\*\*