

LOS CONVENIOS SÓLO TENDRÁN UN AÑO DE PRÓRROGA Y EL DESPIDO POR ABSENTISMO NO SE APLICARÁ A CRÓNICOS

Europa Press - Madrid – Oviedo

Los convenios sólo tendrán un año de prórroga y el despido por absentismo no se aplicará a crónicos.

El Gobierno facilita el despido de veinte días y limita la prórroga de convenios

El contrato de fomento del empleo se mantendrá mientras el paro supere el 15% y se incluyen bonificaciones a autónomos y turismo

El proyecto de ley de reforma laboral ha concluido su tramitación en el Congreso con la incorporación de **medio centenar de enmiendas parciales** entre las presentadas por diferentes grupos de la oposición y las transaccionadas por el PP, entre las que se cuentan una iniciativa para **limitar la ultraactividad de los convenios laborales a un año** o la exclusión de los enfermos crónicos, graves y de cáncer de la posibilidad de despido por absentismo.

La Comisión de Empleo del Congreso ha dado por finiquitado el debate de la reforma antes de enviarla al Senado con la inclusión de casi 50 enmiendas de entre las **656 presentadas**. Así, **los 'populares' han pactado 27 cambios con diferentes grupos parlamentarios**, y han aceptado:

- 5 propuestas de UPN
- 1 de Foro Asturias
- 1 de UPyD
- 1 de la Izquierda Plural (IU-ICV-CHA)

además de incorporar la docena de propuestas planteadas por el PP que no fueron incluidas en el trámite de ponencia.

Así, se ha aceptado la iniciativa de Foro de reducir **de dos a un año el tiempo prórroga para los convenios caducados**.

También se incluye la enmienda de la Izquierda Plural para **definir como infracción muy grave el ejercicio de actividades de intermediación laboral para colocación sin autorización administrativa o con la autorización caducada**, así como que estas empresas exijan a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

Por su parte, la iniciativa de UPyD que ha sido aceptada introduce límites en los contratos mercantiles y de alta dirección suscritos por las entidades integrantes del sector público para que sea uniforme en todo el sector público estatal, autonómico y local.

EL FOGASA PAGARÁ PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN

Unión del Pueblo Navarro (UPN), socio natural del PP, ha conseguido incorporar al texto definitivo hasta 5 modificaciones. En concreto, a partir de ahora la indemnización por despido objetivo en empresas de menos de 25 trabajadores será abonada en parte (**8 días por año**) por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que, no obstante, no intervendrá en despidos improcedentes, en cuyo caso será el empresario el encargado de satisfacer la totalidad de la indemnización.

Además, las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje serán de aplicación asimismo en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del decreto ley; y la nueva cuenta de formación que crea la reforma laboral recogerá toda la formación profesional acreditable oficialmente, tanto la vinculada al Catalogo de Cualificaciones Profesionales como la referida a las titulaciones universitarias.

Se suprime asimismo la referencia al tiempo de inscripción necesario en la Oficina de Empleo para poder acogerse a las bonificaciones previstas por contratación de parados mayores de 45 años en las empresas de menos de 50 trabajadores.

La última enmienda de UPN aceptada incluye una precisión técnica y, además, especifica que las reducciones de cuotas de Seguridad Social en los contratos para la formación y el aprendizaje no serán de aplicación cuando "se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en la Ley de Empleo, incluyendo los proyectos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo", que ya cuentan con sus propios incentivos.

OTRAS MODIFICACIONES

Entre los cambios pactados más destacados figuran la supeditación de los contratos de fomento del empleo --que permiten despido libre durante tres años-- a que la tasa de paro **supere el 15%**.

Además, el Gobierno se compromete a **evaluar el impacto** de la reforma cuando se cumpla un año de su entrada en vigor, así como a redactar durante la segunda mitad de este ejercicio un **informe sobre los procesos de regulación de las empleadas del hogar**, proponiendo fórmulas de simplificación de los trámites y de posibles mejoras en las cotizaciones.

También se modifica finalmente el **criterio de despido por absentismo**, ampliando el cómputo de las faltas al **5% de las jornadas hábiles anuales** y excluyendo a los enfermos de cáncer, graves o crónicos.

Con el trámite de enmiendas, la reforma laboral incluye **nuevas bonificaciones** por contratación, más allá de las ya anunciadas para el contrato de emprendedores. Así, los familiares de trabajadores autónomos o por cuenta propia que se den de alta en el RETA para poder colaborar en dichas actividades gozarán de una bonificación del **50%** de la cuota de la Seguridad Social durante los primeros **18 meses** de actividad.

En la misma línea, los empleados del sector turístico, comercio y hostelería que mantengan los contratos fijos discontinuos durante los meses de marzo y noviembre podrán beneficiarse de bonificaciones del **50%** en las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, la recaudación conjunta de desempleo, el FOGASA y la aportación a la formación profesional. Esta medida se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2013 y, posteriormente, se evaluará su eficacia antes de decidir si se prorroga.

COLECTIVO DE DISCAPACITADOS

Para promover la contratación de calidad a personas con discapacidad, se presentará, antes de un año, un **proyecto de ley de Promoción de la Inclusión Laboral** del colectivo, y se dará prioridad a estos trabajadores para acceder a puestos de trabajo de la misma empresa en otras localidades. También se permitirá a las comunidades autónomas hacer acciones de políticas activas de empleo con cargo a los fondos estatales, siempre y cuando estas iniciativas se enmarquen en los objetivos del Plan Anual Estatal de Empleo.

El Gobierno regulará asimismo un "nuevo marco de medidas estatales para favorecer la inclusión de discapacitados" y también deberá presentar una memoria sobre el gasto y resultados de las políticas activas de empleo, incluyendo un apartado de evaluación de la mejora del procedimiento de la formación en cuanto a la reducción de las cargas burocráticas, las rigideces del sistema y la incorporación de las pymes.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En el diseño del sistema de formación para el empleo se tendrá en cuenta las necesidades de autónomos y de la economía social, se clarifican el proceso de recurso cuando no se llega a acuerdos en convenios colectivos, y se establece que, antes de enero de 2012, deberá aprobarse un proyecto de ley que actualice y revise la Ley para la Regulación del Régimen de las empresas de inserción.

Por otra parte, se fijan en el **10% las horas de jornada laboral que se pueden distribuir de manera irregular a lo largo del año** y promover la jornada continuada o el horario flexible para mejorar la productividad y fomentar la conciliación; y se permitirá **acumular las horas de formación hasta cinco años**, sin contabilizar las que las empresas deban impartir obligatoriamente por otras leyes.

Finalmente, se fija que los motivos económicos se verificarán finalmente cuando caigan los ingresos ordinarios **comparándolos con los datos del mismo trimestre del año anterior**. Por otra parte, se clarifica la función de la autoridad laboral y se permite que los agentes sociales acuerden en cualquier momento acudir a la **mediación o el arbitraje** durante la negociación de un despido colectivo.

Aunque se mantiene la cancelación de la autorización administrativa y se limitan las funciones de la autoridad laboral a la constatación de que existe la causa mayor alegada, se podrán impugnar los acuerdos si hay fraude o abuso, y también si se detecta que el despido busca únicamente el cobro de la prestación por desempleo.