UNA NOTA SOBRE LAS ENMIENDAS DEL PARTIDO POPULAR AL TEXTO APROBADO POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Eduardo Rojo

1. El pasado día 7 finalizó el plazo de presentación de enmiendas en el Senado al proyecto de ley de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo. Con mucha rapidez, y hay ciertamente que agradecerlo ya que los plazos del Congreso de los Diputados son mucho más amplios, el Boletín Oficial de la Cámara Alta ha publicado las enmiendas de los distintos grupos parlamentarios **(1.123 páginas en formato Word).**

El objeto de esta entrada es efectuar un breve comentario sobre algunas, las más destacadas a mi parecer, de las enmiendas presentadas por el grupo popular, ya que lógicamente serán aprobadas bien de forma literal o vía transacción con otros grupos (dejo para otro momento el comentario de algunas de las presentadas por Convergència i Unió, dado que es posible su aprobación por las buenas relaciones existentes entre ambas formaciones políticas durante la tramitación de la reforma laboral, tal como perfectamente de manifiesto en el Congreso).

Por consiguiente, el proyecto de ley, una vez aprobado por el Senado, deberá volver al Congreso para que este acepte o no las enmiendas introducidas, que debería ser así si hay sintonía entre los dos grupos del Partido Popular en las Cámaras, y lo apruebe definitivamente, remitiéndolo al BOE para su publicación y su entrada en vigor, tal como dispone una disposición final (no indico número dados los vaivenes que está sufriendo la norma en la tramitación parlamentaria) “al día siguiente de su publicación”.

2. El grupo popular ha presentado 12 enmiendas (números 563 a 574), algunas de ellas de ajustes meramente técnicos, ya sea del preámbulo, para adecuarlo a las modificaciones introducidas en el texto articulado, o en los preceptos de la norma.

A) Se propone la modificación del artículo 7 del proyecto, que versa sobre bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. La enmienda nº 566 concreta que la bonificación de los contratos en prácticas sólo se concederá “a la finalización de su duración inicial o prorroga” (es decir, mínimo de 6 meses y máximo de 2 años), justificándose el cambio porque se busca que esta modalidad contractual sea utilizada “para su verdadera finalidad, y no cómo fórmula de tránsito para obtener bonificaciones a la contratación indefinida”. Cabe pensar, por ello, que los redactores de la enmienda disponen de datos que permitan pensar que una modalidad contractual como la de prácticas pueda ser utilizada poco después de su inicio (no mucho ciertamente, ya que la duración puede ser sólo de 6 meses) para convertir un contrato temporal en indefinido y **lucrarse de dicha manera el empleador con las bonificaciones en las cuotas empresariales en la Seguridad Social.**

Por otra parte, desaparece la referencia a la consideración prioritaria de los trabajadores contratados al amparo de este artículo como colectivo preferente en las políticas de empleo, desaparición muy vinculada a quienes pueden ser contratados en prácticas (olvidándose, me parece, de las otras posibilidades que ofrece la norma), ya que en gran medida la justificación del cambio es que se permite la contratación de “licenciados o másters” (sic) que, además, han tenido un contrato en prácticas.

B) No se han acogido las propuestas formuladas desde diversos ámbitos políticos y sociales de supresión de la normativa que permite (disposición final 2ª) la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público, pero sí se ha introducido una enmienda (núm. 568) para otorgar un trato de mejor condición, es decir la preferencia frente a otras personas afectadas, a determinados sujetos que prestan sus servicios en este sector.

Se añade un nuevo párrafo con el siguiente texto: “Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”. Por consiguiente, tendrán prioridad de permanencia, en caso de despidos colectivos, el personal laboral que hubiere accedido a su puesto de trabajo de acuerdo a lo dispuestos en los artículos 55 a 62 de la Ley 7/2027 de 12-4, del Estatuto Básico del mpleado Público. La norma, de ser aprobada, sitúa en peor condición, por ejemplo, a quienes han ganado fijeza por sentencia judicial que ha declarado la improcedencia de la extinción contractual.

C) La disposición transitoria 4ª trata sobre el período de vigencia de los convenios denunciados, siendo importante recordar que afecta, y mucho, la **reducción de dos a un año** de la llamada “**ultraactividad** del convenio”. Pues bien, tendré que modificar una reciente entrada en el blog, ya que la nueva redacción propuesta (enmienda núm. 570) vuelve a modificar el período de cómputo de la vigencia, y me parece mucho más correcta desde la perspectiva de técnica jurídica que la existente en el proyecto aprobado por el Congreso. La nueva redacción del artículo 86.3 de la Ley del Estatuto de losTrabajadores implicaría que el contenido normativo de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la nueva ley, perdería vigencia en un año a computar “desde la fecha de entrada en vigor de la Ley”. Repárese en la importancia del cambio (cinco meses más de vigencia del convenio denunciado), ya que en el proyecto remitido al Senado el período de vigencia finalizaba el 12 de febrero de 2013, un año después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012. El grupo popular justifica el cambio para “Corregir el desfase de los periodos de extensión de vigencia para los convenios ya denunciados a 12 de febrero, y de los denunciados con posterioridad a dicha fecha pero antes de la entrada en vigor de la Ley”.

D) La sorpresa habitual en los últimos tiempos respecto a enmiendas introducidas en trámite parlamentario que poco o nada tienen que ver con el contenido originario del proyecto de ley también se da en este caso, con la enmienda número 573, que incorpora una nueva disposición adicional en la Ley 42/1999, de 25-11,“de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil”, y procede a la creación del empleo de Teniente General. Dicho con toda sinceridad, por mucho que he leído y releído la enmienda no veo ninguna relación con la reforma urgente del mercado laboral, y de ahí que se si aplica en sus justos términos la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la no toma en consideración de enmiendas que no guarden relación con el texto del proyecto de ley, esta enmienda no podría ser objeto de debate en Comisión.

E) Por último, el grupo popular aprovecha el trámite parlamentario del Senado para introducir algunas modificaciones (enmienda núm. 574) en el artículo 140 de la Ley General de Seguridad Social (Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes) y también al artículo 162 (base reguladora de la pensión de jubilación), justificándose la enmienda porque “La integración de lagunas incorporada en la Ley 27/2011, de 1-8, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce elementos distorsionantes en el sistema en la medida en que **puede ser más rentable presentar lagunas de cotización que incorporar periodos cotizados**”.