



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

N° 127

**LEY 27/2009  
DE MEDIDAS  
URGENTES  
PARA  
EL MANTENIMIENTO  
Y EL FOMENTO  
DEL EMPLEO  
Y LA PROTECCIÓN  
DE LAS PERSONAS  
DESEMPLEADAS**

ABRIL 2010

BOLETÍN

**INFORMATIVO**

# **LEY 27/2009 DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**

## **1.INTRODUCCIÓN**

Esta ley fue publicada en el BOE con fecha 31 de diciembre de 2009. Sus medidas, pretende el gobierno que van encaminadas a la protección del derecho de los trabajadores desempleados. Para ello, se recogen una serie de disposiciones que van desde las bonificaciones a las empresas, a la protección de los trabajadores de edad avanzada, se eliminan los plazos de espera para percibir el subsidio de desempleo, el impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, fomento de contratos temporales a tiempo parcial para aquellos colectivos que tienen difícil acceso al empleo, medidas de fomento de empleo a los discapacitados, etc.

## **2. ANTECEDENTES LEGALES**

Esta ley es continuista de los Reales Decretos 2/2009 y 4/2009. Ambos se caracterizan por recoger una serie de bonificaciones a las empresas:

- Las que se acojan a una secuencia de Expedientes de Regulación de Empleo (Suspendivos/reducciones de jornada).
- Bonificación a las empresas que contraten a trabajadores en desempleo (100% en cotizaciones por contingencias comunes).
- Cuando los trabajadores afectados por los ERES tengan 55 años cumplidos se suscribe un convenio especial con la Seguridad Social para cubrir su cotización hasta la jubilación. De este convenio el empresario solo pagará las cotizaciones hasta 61 años. De 61 a 65 años, el convenio será sufragado por el propio trabajador.
- La contratación temporal también viene a ser fomentada por estos Decretos estableciendo bonificaciones a los empresarios. Precisamente uno de los problemas estructurales del modelo de relaciones laborales español es la fuerte presencia de la contratación temporal, que es barrida cuando se produce un periodo de crisis como el actual. El gobierno lo que hace con estos decretos es agravar este problema y fomentar más aún el empleo precario.

### **3.CONTEXTO LEGAL**

Esta ley es continuista de. Como hemos apuntado más arriba, algunas medidas de esta Ley vienen a prolongar otras que ya estaban recogidas en los Reales Decretos Ley 2/2009 y 10/2009 sobre protección al desempleo. Todas cumplen una finalidad similar: ampliar las prestaciones de aquellos trabajadores que han agotado todas las prestaciones a los efectos de frenar una posible explosión de malestar social.

Es una ley cuyo alcance es mínimo a la hora de la protección de los derechos de los trabajadores, que es el fin que se establece en el preámbulo de la misma. Son medidas “*parche*” que para nada atacan a los problemas estructurales del mercado laboral español y que son, entre otros:

- La alta tasa de temporalidad.
- La precariedad.
- El bajo nivel adquisitivo de los salarios.
- La subcontratación.

El gobierno parece seguir empeinado con la visión de que el mal de la crisis proviene del sistema financiero. Es por ello que la mayoría de las medidas que se han tomado al respecto han ido encaminadas a ese sector. Es por eso, que el gobierno pone tanto énfasis en sus intervenciones en defender la necesidad de legislar más sobre el sistema financiero.

Ante tal situación no ponemos ninguna esperanza en que el gobierno vaya a cambiar su planteamiento sobre las relaciones laborales. Su modelo de salida a la crisis se basa en la hegemonía de la visión empresarial y el desarrollismo productivista. Con esta receta parece garantizado que se dé otra crisis superior a la vivida. Ello es así porque el agotamiento de las materias primas y el acelerado deterioro del medio ambiente no va a cesar con el modelo productivista y contaminante que va a permanecer.

## **4. MEDIDAS QUE RECOGE LA LEY**

### **4.1. BONIFICACIÓN DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN REGULACIONES TEMPORALES DE EMPLEO**

Las empresas podrán beneficiarse de una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Para ello, se establecen una serie de requisitos:

- **Suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada** por expedientes de regulación de empleo.
- El empresario se ha de comprometer a **mantener en el empleo a los trabajadores durante al menos un año** con posterioridad a la finalización de la suspensión o la reducción.

La **duración de la bonificación** coincide con la situación de desempleo del trabajador. El tope máximo de la duración de la bonificación es de **240 días** por trabajador.

La bonificación se aplicará automáticamente por los empleadores a través de los documentos de cotización.

**Incumplimiento de la obligación por el empresario.** Si el empresario no cumple en el mantenimiento del trabajador en el puesto de trabajo durante el año posterior a que cesó la situación de suspensión o reducción de la prestación laboral deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas por ese trabajador. Todo ello, sin perjuicio de que se le sancione mediante la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

A las empresas que se hayan beneficiado de estas bonificaciones, y los despidos que hayan sido realizados les sean declarados o reconocidos improcedentes, o bien realicen despido colectivo, se les excluirá 12 meses de las bonificaciones del Programa de Fomento de Empleo. La exclusión afectará a tantos contratos como los contratos que se extingan. Este periodo de “*cuarentena*” se cuenta a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

**No es incumplimiento:** Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario considerado procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

**Compatibilidad de la Bonificación.** Estas ayudas son compatibles con otras ayudas públicas para la misma finalidad. El cómputo total de todas estas ayudas no puede superar el 100 % de la cuota empresarial.

El **Servicio Público de Empleo Estatal** es el encargado de controlar que se cumplan los requisitos y la finalidad de la bonificación.

## **4.2. FOMENTO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA**

Se refiere a aquellos trabajadores que al amparo del **artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores**, sufren un expediente de regulación de empleo, tienen más de 55 años y no son mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967. Establece este artículo que persiste la obligación de abonar las cuotas referidas a un convenio especial de Seguridad Social que se ha de suscribir. La obligación de cotizar se mantiene desde que cesa en el trabajo o que cesa la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo hasta la fecha en que el trabajador cumple los 65 años.

Las cotizaciones referidas a este periodo se determinan aplicando el promedio de las bases de cotización del trabajador respecto de los **últimos 6 meses de trabajo** cotizados. A este promedio se le aplica el tipo de cotización recogido en la normativa que regula el convenio especial.

El empresario está obligado a pagar las cotizaciones que corresponden al trabajador hasta que éste cumpla los 61 años.

Cuando el trabajador cumpla los 61 años deberá de pagar él las cotizaciones hasta que cumpla los 65 años, o con fecha anterior en caso de que opte por la jubilación anticipada.

Si el trabajador fallece o se le reconoce una pensión de incapacidad permanente en el periodo en que le corresponde cotizar al empresario, éste tiene derecho a la devolución de las cuotas satisfechas con posterior al hecho causante, esto es, el fallecimiento del trabajador o el reconocimiento de la pensión.

Si el trabajador ejerce alguna actividad que cotice a la Seguridad Social en el periodo en que el empresario es el encargado de sufragar las cuotas a la SS, las cuotas coincidentes con la actividad realizada se aplicarán a la fase del pago del convenio que corresponde al trabajador.

### **4.3. REPOSICIÓN DEL DERECHO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**

1 ) Cuando a una empresa se le autorice mediante un ERE o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo y después mediante otro expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal se autorice a la extinción de la relación laboral o se extinga al amparo del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo contributivo por el mismo número de días que hubieran recibido el desempleo, ya sea total o parcial, con un límite de 120 días. Para ello, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Las resoluciones mediante las cuales se autoriza la reducción o suspensión de jornada han de estar comprendidas entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010.
- Que el despido o la resolución que autoriza la extinción se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2012.

Además, para que se produzca la mencionada reposición de la prestación es necesario que concurren los siguientes requisitos respecto a la extinción de la relación laboral:

- Que se reanude el derecho a la prestación por desempleo.
- Que se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo.
- Que se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo.

2) Igualmente cuando se sucedan dos suspensiones o reducciones de jornada a través de un expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal y los trabajadores afectados no hayan generado un nuevo derecho a la prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo en la anterior suspensión o reducción con un **tope de 90 días**. Asimismo, se exige que se cumplan los siguientes requisitos para poder optar a este derecho:

- Que la 1ª resolución administrativa o judicial se haya producido entre el 1 de Octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010.
- Que la 2ª resolución administrativa o judicial se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

La base de cotización y la cuantía a percibir es la misma que se percibió durante el periodo de desempleo.

Por otro lado, hay que reseñar que estas prestaciones no son acumulables, por lo que si un trabajador percibe la prestación que hemos visto en el apartado 1 no se podrá beneficiar de la prestación recogida en el apartado 2.

El derecho es reconocido de oficio por la entidad gestora cuando se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

#### **4.4. ELIMINACIÓN DEL PERIODO DE ESPERA PARA SER BENEFICIARIO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO**

Cuando el trabajador cumpla los siguientes requisitos como beneficiario del subsidio de desempleo:

- Estar inscrito como demandante de empleo.
- No haber rechazado ninguna oferta de empleo o actividad de forma injustificada.
- No contar con rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Y además que se encuentre el trabajador en alguna de estas situaciones:

- Agotada la prestación por desempleo y tener obligaciones familiares.
- Agotada la prestación y tener más de 45 años.
- Trabajador español migrante que haya trabajado en un país tercero respecto a la UE y que no exista convenio entre ambos países y que acredite que ha trabajado 12 meses en un periodo de 6 años y no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- Haber salido de prisión, no teniendo derecho a la prestación por desempleo y habiendo estado en prisión más de 6 meses.
- Haber sido declarado capaz o inválido en grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual en virtud de expediente que acredite la mejoría del trabajador respecto de una situación anterior de incapacidad permanente total para ejercer la profesión o incapacidad permanente absoluta.

- Trabajador mayor de 52 años, contemplado en alguno de los supuestos anteriormente descritos, que haya cotizado por desempleo durante 6 años en su vida laboral y que reúnan todos los requisitos, excepto la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación.

En estos casos, no se les exigirá a los trabajadores que figuren inscritos como demandantes de empleo el periodo de 1 mes, siempre que se tenga derecho a percibir el subsidio entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

La solicitud para cobrar el subsidio se ha de presentar dentro de los 15 días siguientes a producirse el hecho causante.

#### **4.5. BONIFICACIONES POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

Los empresarios que contraten indefinidamente a trabajadores que estaban en situación de cobro de las prestaciones o subsidio por desempleo tendrán derecho a una bonificación del 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social en concepto de contingencias comunes.

Dicha bonificación tiene el límite de la cuantía bruta de la prestación, subsidio o Renta Activa de Inserción que tuviera pendiente por percibir el trabajador sin que en ningún caso la bonificación pueda superar 3 años de duración.

En caso de contrato a tiempo parcial la cuantía de la prestación se reducirá en proporción a la jornada que se realiza. En caso de que el trabajador sea fijo discontinuo la bonificación sólo se aplica a los periodos efectivos de trabajo.

La cuantía total de la bonificación se fija al inicio de la relación laboral y no se podrá modificar a posteriori salvo que se varíe la jornada pactada o el tipo de contrato.

El empresario para calcular las bonificaciones le requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público Estatal de Empleo sobre el importe de desempleo o la Renta Activa de Inserción pendiente de percibir por el trabajador.

Cuando se trate de trabajadores desempleados que estuvieran cobrando la prestación por desempleo es requisito que el trabajador haya percibido la prestación durante el periodo de 3 meses.

El empresario tiene la obligación de mantener al trabajador en el empleo durante un año desde que se inicia la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta

obligación el empresario deberá reingresar las bonificaciones aplicadas y se le podrá sancionar conforme a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

El empresario evita el incumplimiento cuando el contrato de trabajo se extinga por las siguientes causas:

- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión.
- Muerte.
- Jubilación.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Un requisito importante para que se aplique la bonificación es el consentimiento previo del trabajador. Dicho consentimiento se recogerá en el contrato de trabajo.

Esta bonificación es incompatible con otras previstas para la misma finalidad. Si la contratación de un trabajador generara el derecho a más de una bonificación sólo se podrá aplicar una de ellas correspondiendo la opción al empresario al dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social.

Los contratos se formalizarán en el modelo oficial que proporcione el Servicio Público de Empleo Estatal.

La bonificación será aplicada automáticamente por los empresarios en los documentos de cotización. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y el propio Servicio Público de Empleo Estatal podrán controlar y revisar la gestión de las bonificaciones realizadas por los empresarios.

El Servicio Público de Empleo hará un seguimiento controlando trimestralmente si se cumplen los requisitos y la finalidad de la bonificación que hemos analizado a lo largo de este artículo.

Asimismo, esta ley viene a modificar ciertos preceptos de la Ley para la mejora del crecimiento y del Empleo:

#### **4.6.MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO PARA EL IMPULSO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

La nueva redacción viene a consagrar que las bonificaciones para la contratación indefinida comprende tanto a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo como a aquellos trabajadores que estén trabajando en otra empresa a tiempo parcial siendo la jornada no superior a un tercio de una jornada completa comparable de un trabajador.

En los siguientes casos, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación será a la prevista en cada caso, en un porcentaje igual a la jornada pactada al que se sumarán 30 puntos porcentuales, sin que se pueda superar el 100% de la cuantía prevista. Adjuntamos la cuantía mensual de la bonificación y la duración de la misma:

- Mujeres. 70,83 €/mes, durante 4 años.
- Mujeres contratadas en los 24 meses posteriores al parto, o de la adopción o acogimiento. 100 €/mes, durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporan al desempleo después de 5 años sin trabajar, siempre que, antes de producirse esta situación de inactividad, hubieran estado de alta a la Seguridad Social por un periodo de 3 años. 100 €/mes, durante un periodo de 4 años.
- Mayores de 45 años. 100 €/mes, durante toda la vigencia del contrato.
- Jóvenes de 16 a 30 años. 66,67 €/mes, durante 4 años.
- Trabajadores inscritos como desempleados durante al menos 6 meses. 50 €/mes, durante 4 años.
- Trabajadores discapacitados. 375 €/mes, durante la vigencia del contrato.
- Trabajadores discapacitados con contrato temporal de fomento de empleo o formativo se les transforma en un contrato indefinido. 375 €/mes, durante la vigencia del contrato.
- La bonificación podrá ascender a 425 €/mes si el trabajador con discapacidad entra en alguno de estos supuestos:
  - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un **grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%**.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- Si el trabajador con discapacidad tiene 45 años en el momento de la contratación o es mujer la bonificación se incrementará en 100 €/mes o 70,83 €/mes respecto a las bonificaciones mencionadas en los puntos anteriores. Estos incrementos establecidos en este apartado no son acumulables, esto es, si la persona discapacitada tiene más de 45 años y es mujer se deberá optar por uno de los incrementos.
- Si la persona con discapacidad es contratada a través del contrato de fomento de empleo la bonificación es de 291,66 €/mes durante la vigencia del contrato.
- La bonificación será de 341,66 €/mes si el trabajador discapacitado se encuentra en alguno de estos supuestos:
  - Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
  - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
  - De nuevo para los casos de este apartado, si el trabajador discapacitado en el momento de la contratación tiene 45 años o si se trata de mujer, la bonificación que corresponda se incrementará en 50 €/mes siendo, en este caso, compatibles entre si.
- Aparte de los trabajadores también se consideran incluidos en los supuestos que hemos visto, los pensionista de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género. No es necesario que estén en condición de desempleo. Bonificación de 125 €/mes durante 4 años (*Si la contratación es temporal la bonificación se reduce a 50 €/mes durante la vigencia del contrato*).
- Trabajadores en situación de exclusión social cuya condición esté acreditada por los servicios sociales u órganos competentes. Bonificación 50 €/mes, durante 4 años. (*Si la contratación es temporal la bonificación es de 41,67 €/mes durante la vigencia del contrato*).
- Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Bonificación 41,67 €/mes durante 4 años. (*sin perjuicio de las ayudas que recoge el artículo 3 de la Ley en concepto de contratación al trabajador con responsabilidades familiares.*)

Igualmente, todo este tipo de contratos deberán ser formalizados conforme al modelo oficial que disponga el servicio Público de Empleo Estatal.

El Capítulo IV de la ley se titula: “Plan Extraordinario de mantenimiento y fomento del empleo de los Trabajadores con discapacidad”. Este Plan, conlleva también la modificación de ciertos artículos de la Ley de Mejora y Crecimiento del Empleo:

#### **4.7. PLAN EXTRAORDINARIO DE MANTENIMIENTO Y FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

Este apartado viene a ampliar lo dispuesto en la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

Así, en el artículo 3.2. de la ley 43/2006 se disponía que los centros especiales de empleo tenían derecho a una bonificación del 100% en las cuotas a la Seguridad Social en el caso en que los discapacitados tengan más de un 33% de discapacidad cuando tengan un contrato indefinido o temporal. También recogía que esta bonificación se comprende para la transformación de contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad en indefinidos y de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con estos trabajadores con discapacidad.

La nueva redacción que le da la Ley 27/2009 amplía los supuestos al establecer que tendrán derecho a esa bonificación cuando se transformen contratos temporales o de duración determinada incluidos los contratos formativos.

El artículo 6 de la ley de mejora del crecimiento del empleo establece unos supuestos mediante los cuales no se aplican las bonificaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social. Para los trabajadores con discapacidad no se aplicaba la bonificación a los supuestos en que el trabajador en los 24 meses anteriores a la celebración del contrato hayan estado contratados indefinidamente, cuando hayan estado contratados temporalmente en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato o si el trabajador finaliza un contrato indefinido 3 meses previos a formalizar el contrato salvo que concurra despido improcedente o colectivo.

La nueva redacción de la ley para el caso de que el trabajador discapacitado finalice el contrato indefinido con 3 meses de antelación, recoge una serie de supuestos, en que pese a concurrir el supuesto de exclusión la bonificación se sigue aplicando:

- Cuando se contrate a trabajadores con discapacidad que procedan de centros especiales de empleo.

- Cuando se contrate a trabajadores con discapacidad para una empresa ordinaria en el contexto de un programa de empleo con apoyo.

Igualmente, para todos los supuestos de exclusión que hemos visto anteriormente se seguirá aplicando la bonificación cuando los trabajadores a contratar se considere que tienen especial dificultad para ingresar en el mercado laboral. A estos efectos se entenderá como trabajadores con especial dificultad:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior a un 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Otra medida que propone esta ley es la ampliación de las subvenciones en estos centros especiales de empleo. El objetivo de tal medida es el mantenimiento del empleo para los trabajadores afectados por una discapacidad. Así, se establece que la base reguladora para las ayudas y subvenciones públicas para la integración de los trabajadores con capacidad laboral será de un 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. Por su parte, si se trata de contratos a tiempo parcial la subvención disminuirá en proporción a la jornada laboral realizada.

Esta subvención será aplicable para el periodo comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

Si se trata de trabajadores con especial dificultad para su integración en el mercado laboral el periodo de vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

Además, el gobierno podrá presentar en el primer semestre del 2011 un informe ante el Congreso pronunciándose sobre la necesidad de ampliar la subvención para el mantenimiento del empleo en centros especiales.

El gobierno también deberá presentar un informe sobre el nivel de cumplimiento de la cuota de reserva de plantilla a favor de los trabajadores discapacitados.

#### **4.8. FINANCIACIÓN DE LAS BONIFICACIONES**

Todas las bonificaciones que hemos visto en la presente ley se cargarán a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo.

#### **4.9. NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO**

El gobierno deberá impulsar, tras consultar con el diálogo social, un nuevo Programa para el Fomento de Empleo para aplicar en el 2010 bajo los siguientes principios:

- Vinculación a la coyuntura actual de la economía, del empleo y del desempleo, para apoyar el empleo indefinido (lo que significa la sujeción al libre mercado).
- Mejor selección de los colectivos más afectados por el paro a la hora de contratar, esto es; los parados de larga duración, los jóvenes y en particular las personas con discapacidad.
- Favorecer que la temporalidad no aumente cuando comience la recuperación económica.
- Reducir la complejidad del sistema de bonificaciones.
- Mayor uso del sistema por las pequeñas y medianas empresas, por las empresas de economía social y por los trabajadores autónomos que contraten por cuenta ajena.

Este programa de empleo para el 2010 deberá ser debatido con el Parlamento y los Agentes Sociales a la hora de determinar las reformas necesarias para adaptarlo a la coyuntura económica y al empleo esperable para el 2011.

#### **4.10 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

- En el plazo de 4 meses y teniendo en cuenta el Diálogo Social el gobierno se compromete a trasponer la Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo sobre empresas de trabajo temporal (2008/104/CE) teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:
  - La revisión de las restricciones en el uso de las ETTS. Para ello, se debe contar con la opinión de los sindicatos y organizaciones empresariales de los sectores afectados.
  - Las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores contratados. Se especifican los siguientes principios: igualdad de trato, el acceso al empleo, las instalaciones y la formación profesional, la representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y la información a los representantes de los trabajadores.

- Igualmente, el gobierno en el plazo de 2 meses debe regular la actividad de las empresas que intervienen en la colocación de los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo.

#### **4.11. CONTRATACIÓN DE HIJOS CON DISCAPACIDAD POR TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

La Disposición Adicional Décima del Estatuto del Trabajo Autónomo establecía que los trabajadores autónomos podrían contratar a los hijos menores de 30 años con discapacidad. Se les reconoce el derecho a todas las prestaciones sociales salvo la de discapacidad.

La nueva redacción que le da la Ley establece que el trabajador autónomo podrá contratar a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especial dificultad para integrarse en el mercado de trabajo, siempre que el trabajador esté comprendido en estos grupos:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad superior al 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

#### **4.12. PROTECCIÓN AL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

El gobierno se compromete a extender las medidas de protección social asistencial no asignadas al sistema de protección contributivo y las de fomento de empleo para los asalariados a los trabajadores autónomos que hayan cesado en su actividad y no tengan empleo.

### **4.13. POLÍTICAS DEL GOBIERNO**

1) Igualmente, el gobierno tiene la obligación de presentar un estudio dentro del marco del **fomento de empleo para jóvenes** sobre:

- Las prácticas no laborales y su regulación actual. Tal aspecto se centrará en el análisis del cumplimiento de su finalidad formativa y de la utilización fraudulenta de esta fórmula para cubrir puestos de trabajo.
- Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, su evolución, los problemas de los jóvenes para su inserción laboral y su utilidad para la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Después de realizar este informe el gobierno planteará ante el Diálogo Social la necesidad de modificar el marco jurídico para lograr la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

El gobierno también valorará en el marco de esta futura modificación la posibilidad de incentivar la reincorporación de los jóvenes a la actividad formativa, en aquellos casos en que estos no hayan terminado los estudios obligatorios.

2) El gobierno en coordinación con las Comunidades Autónomas fomentará políticas activas de ocupación dirigidas a la **formación de trabajadores extranjeros** en paro. Para ello, se promoverá el conocimiento de las lenguas oficiales de las comunidades autónomas.

3) El gobierno tras evaluar el funcionamiento de las políticas activas realizará propuestas para mejorar su eficiencia. Asimismo, deberá promover una mayor adecuación a las necesidades de las CC.AA. y una mayor coordinación entre las administraciones.

4) El gobierno tomará medidas para luchar contra las prácticas ilegales y fraudulentas. Para ello, analizará la actuación de las empresas que contratan a trabajadores y las ceden a terceras empresas.

5) El gobierno impulsará la formación continua en las empresas con menos de 100 trabajadores. Para ello, establece una tramitación administrativa abreviada para el acceso a los fondos de formación continuada.

#### **4.14. MODIFICACIÓN DE LA LEY 35/2006 QUE RECOGE UNA SERIE DE MEDIDAS DE FISCALIDAD**

Respecto a las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas además de por despido o cese del trabajador de conformidad con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo y las extinciones producidas con anterioridad al acto de conciliación que no excedan de lo que se hubiera percibido por despido improcedente y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo dentro de un plan de bajas incentivadas y **se agrega el supuesto de despido o cese en expedientes de regulación de empleo o cuando se extinga por las causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor siempre que no superen los máximos que establece el Estatuto.**

**Esta novedad opera de forma retroactiva remontándose a la entrada en vigor del Real Decreto 2/2009.**

#### **4.15. ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE SALUD**

Aquellos trabajadores que presten sus servicios a tiempo completo en los servicios de salud de las distintas comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y que presten actividades complementarias privadas quedarán adscritas por estas últimas actividades al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Si se trata de profesionales colegiados de conformidad con la ley 30/1995 podrán optar entre solicitar el alta como trabajadores por cuenta propia o autónomos o apuntarse a la Mutua correspondiente.

### **5. CUESTIONES TRANSITORIAS Y OTRAS DISPOSICIONES FINALES**

- 1) La ley establece que los contratos de trabajo y las bonificaciones aplicables que se hubieran celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley les será de aplicación la normativa vigente en el momento en que realizaron. Ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 1 de la ley que recoge en los supuestos que hemos analizado que se aplicarán las bonificaciones a contratos que se remontan al año 2008.
- 2) Se autoriza al gobierno a que apruebe la prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, que aprobó el Consejo de Ministros el 18 de abril de 2008 y que introdujo la medida de reforzar la red de oficinas de empleo con 1.500 orientadores.

- 3) Igualmente, se autoriza al gobierno para que prorrogue cualquiera de las medidas que recoge la ley para lograr las finalidades previstas en la misma.

## **6. CONCLUSIONES**

Es evidente que el problema de las relaciones laborales radica en las características del modelo de relaciones laborales existente en este país.

Esta ley se enmarca dentro del estilo de medidas que propone el gobierno: meros matices que no van a la raíz de la crisis.

En un análisis de las medidas no son todas negativas “*per se*”. Si se puede distinguir entre un grupo de medidas que si tienen un importante calado y otras que no:

- Las bonificaciones a las empresas generan muchas dudas. No parece que esta medida vaya a tener mucho éxito. La mentalidad del empresario español es reacia a acogerse a una serie de bonificaciones si debe de mantener en su puesto al trabajador durante el periodo de un año.
- Igualmente la reposición de las prestaciones es una medida de contención para no dejar a un buen número de trabajadores sin recibir ningún ingreso lo que podría provocar un estallido social.

Parece más apropiado aprobar una serie de medidas como:

- En caso de despido improcedente que sea decisión del trabajador si se reintegra en la empresa o si se acoge a la indemnización correspondiente.
- Mayor restrictividad legal al recurso a los ERES.
- Desincentivar los contratos que no sean a tiempo indefinido.
- Erradicación de las ETTS.
- Reducción de la jornada a 35 horas semanales

- Mayor control de las horas extraordinarias.
- Reducción de la edad de jubilación para incorporar a los jóvenes al mercado de trabajo.
- Elevación del SMI.
- Control de las subcontrataciones y externalizaciones garantizando las mismas condiciones salariales, de Seguridad Social y de Negociación Colectiva.
- Reforzar la Inspección de Trabajo con el fin de atacar el fraude empresarial.
- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a participar en la gestión y el control del proceso productivo de las empresas.
- Garantizar por ley la primacía de la negociación colectiva sobre los acuerdos individuales.
- Protección mediante contrato laboral a los becarios.
- Reformar la Ley de Igualdad para eliminar la discriminación existente respecto de la mujer en el mercado laboral.

**BOLETÍN  
INFORMATIVO  
Nº 127  
ABRIL 2010**

**COORDINACIÓN  
SECRETARIADO  
PERMANENTE  
DEL  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL**

**IMPRESIÓN  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32**

