

A La Mesa del Congreso de Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural presenta la siguiente proposición no de Ley para promover el derecho al trabajo digno, para su debate en el Pleno.

PROPOSICIÓN NO DE LEY PARA PROMOVER EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Cuando han transcurrido más de 30 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, tramitado posteriormente como Ley 3/2012, ya **disponemos de datos suficientes para realizar un balance del impacto que ha tenido en el empleo**, en su calidad, en las condiciones de trabajo, en el salario, en el modelo de relaciones laborales y en la negociación colectiva.

Si atendemos a los objetivos declarados en la exposición de motivos de la Ley -contribuir al crecimiento del empleo y a su calidad, reducir la temporalidad, incorporar más flexibilidad en las condiciones de trabajo para evitar que los ajustes empresariales se realicen vía destrucción de empleo y "modernizar" la negociación colectiva acercándola a los centros de Trabajo- **el balance no puede ser más negativo.**

Año	2012 (2º Trimestre)	2014 (2º Trimestre)
Población Ocupada	17.785.000	17.353.000
Empleo Equivalente a tiempo completo	16.488.400	15.958.100
Personas desempleadas	5.731.000	5.622.900
Tasa de paro	24,4 %	24,47 %
Tasa de Cobertura	51,3 %	44,9%
Familias sin ingresos	646.100	740.500
Tasa de temporalidad	23,4 %	24 %
Tasa parcialidad	14,7%	16,4%

Todos estos datos confirman que los objetivos declarados

en la ley de reforma laboral no se han cumplido y si en cambio han avanzado y consolidado los verdaderos y ocultos objetivos de la Reforma Laboral.

La Reforma Laboral tenía como uno de sus **principales objetivos el forzar por diferentes vías una depreciación salarial intensa** como primer mecanismo de ajuste del ciclo económico. Para ello se han impuesto reformas legales que han provocado fuertes desequilibrios en las relaciones laborales, **aumentando la capacidad de decisión unilateral de las empresas y deteriorando la negociación colectiva**, debilitando la fuerza vinculante de los convenios colectivos y su capacidad para determinar las condiciones de trabajo.

Junto a los efectos provocados por estos objetivos ocultos, aparecen también unos efectos colaterales que están teniendo consecuencias negativas no solo en los trabajadores, sino en el conjunto de la realidad social y económica del país.

La apuesta por la descausalización de los contratos de trabajo ha aumentado la temporalidad, al tiempo que se está produciendo un importante incremento de la modalidad de contratos a tiempo parcial, fuertemente incentivados por estas normas y otras posteriores como el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

El resultado de esta opción política de reparto insolidario del empleo es la reducción al 47% de los contratos indefinidos a tiempo completo, un aumento del número de horas extras trabajadas y no declaradas e incluso de las realizadas y no cobradas.

Todos estos procesos aparecen claramente detectados por la EPA y otras fuentes estadísticas, **pero sobre todo se hacen presentes en los centros de trabajo**. Mientras en el 2 trimestre del 2012 el número de ocupados era de 17.758.500, en el 2 trimestre del 2014 son exactamente 17.353.000. Pero cuando la evolución del empleo se mide con los datos facilitados por Contabilidad Nacional, el resultado de la evolución de los empleos equivalentes a tiempo completo es de 14.508.900 empleos mientras que en el segundo trimestre de 2012 eran de 15.152.500. O sea 643.600 empleos equivalentes a tiempo

completo menos que en el segundo trimestre de 2012.

Ello no tiene solo una repercusión negativa en el volumen de empleo. **También afecta negativamente a los ingresos por cotizaciones del sistema público de Seguridad Social.** En resumen, menos empleo y de peor calidad comportan una caída de los ingresos por cotizaciones.

Durante este período, **el aumento de la disponibilidad unilateral por parte del empresario de las condiciones de trabajo, incluido el salario,** ha comportado un profundo desequilibrio entre las partes en la determinación de las condiciones de trabajo que se convierte en un aumento de la precariedad de las condiciones de trabajo. Y en ocasiones de la conflictividad.

La negociación colectiva ha sido afectada en su condición de norma con capacidad de obligar, al haberse arbitrado al menos cuatro mecanismos que permiten la no aplicación de las condiciones pactadas colectivamente. Por la vía de la modificación unilateral de las condiciones de trabajo, que puede acordar unilateralmente el empresario (art- 41 ET), por la vía del descuelgue empresarial en la aplicación de las condiciones determinadas en convenios colectivos (art. 82.3. ET), por la vía de las normas ordenadoras de la negociación colectiva y la posibilidad que un convenio de empresa establezca condiciones distintas e "in peius" a las establecidas en el convenio sectorial que le sea de aplicación (art. 84.2. ET), y, finalmente, con la caída automática de la vigencia del convenio colectivo (art. 86.3. ET). Todos estos mecanismos han sido identificados por la OIT, en su reciente informe "*Estudios sobre crecimiento con equidad, España, Crecimiento con empleo*", que advierte de sus riesgos y propone medidas en sentido opuesto, como la mejora de la cobertura de los trabajadores mediante convenios sectoriales de calidad o el monitoreo de las inaplicaciones para actuar en caso de problemas.

También durante este período se ha producido una evidente reducción de los niveles salariales de los trabajadores. Con el agravante que ello no apunta a ser un factor coyuntural sino que forma parte de una consecuencia estructural de los cambios impuestos en las relaciones laborales y

la negociación colectiva.

Respecto a los datos sobre la cuantía de los salarios y quien los cobra, ya en el año 2012 el porcentaje de personas que cobraban el SMI (645 euros mensuales por 14 pagas) o una cantidad inferior era de un 32,9 %; y hasta casi un 60% del total de asalariados cobraba un salario inferior a 1000 euros mensuales por 14 pagas.

El volumen de trabajadores que perciben el salario mínimo se ha incrementado. La utilización del contrato a tiempo parcial y la fuerte presión a la baja de los salarios ha hecho emerger con fuerza una nueva condición, la del trabajador con empleo cuyos ingresos se sitúan por debajo de los lindes de la pobreza. **Un 10,5% de los trabajadores tienen ingresos por debajo del umbral de la pobreza.**

Además de la pobreza, ha aumentado también la desigualdad. España se sitúa como el segundo país de la Unión Europea en desigualdad, solo detrás de Letonia. Esta desigualdad se produce antes y después de actuar los gastos sociales, pero tiene una de sus causas en la caída del empleo, el deterioro del empleo existente y de las condiciones de trabajo.

Lejos de intentar revertir esta situación el Estado invirtió en el año 2013 un 5 % menos en políticas de empleo respecto al año anterior. Por otra parte el gasto en las políticas activas del mercado de trabajo gestionadas por los SPE se sitúan por debajo de la media de la OCDE. Un dato que empeora si atendemos a la ratio de inversión en políticas activas de empleo respecto al PIB por punto de paro. En definitiva las instituciones y las políticas de lucha contra el desempleo en nuestro país están infradotadas presupuestariamente.

Las consecuencias económicas de estas políticas de precarización del empleo y depreciación salarial son también evidentes. El consumo interno prácticamente no se reactiva, a pesar de algún repunte puntual en los últimos meses. En este sentido se ha pronunciado la OIT en su último informe donde se apunta que "nuevos recortes salariales socavarían la demanda interna por encima de cualquier beneficio que pudiese surgir en términos de aumento de las exportaciones"

Otro de los impactos de estas políticas aparecen en el continuado aumento de la morosidad hipotecaria de los particulares, que en estos 2 años ha evolucionado hasta alcanzar la cifra record del 6,3%. Un aumento de la morosidad que dificulta la normalización del sistema financiero de nuestro país.

Estas son **algunas de las consecuencias laborales, sociales y económicas de las reformas laborales aprobadas con los votos del PP y de CIU.**

Con la presente Proposición no de ley se quiere trasladar a la legislación laboral española el Programa de Trabajo decente de la Organización internacional del Trabajo. Para la OIT el trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas y ello se puede lograr a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: crear empleo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el dialogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales; en definitiva se pretende devolver, y a la vez actualizar, el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo para que cumpla su función de compensador de las desigualdades existentes en el contrato de trabajo.

Es por ello que el Grupo de la Izquierda Plural (IU, ICV-EUiA, CHA) **plantea la necesidad de un cambio en profundidad en la orientación del modelo de relaciones laborales**, con el objetivo en primer lugar de promover el derecho al Trabajo digno, tal como mandata el artículo 35 de la Constitución Española.

Este objetivo no depende solo de reformas legales. Una parte importante de los resortes para promover este cambio depende de un cambio radical en las políticas económicas. Pero, sin ser el único factor, la regulación legal de las relaciones laborales, puede y debe contribuir al objetivo de promover el Derecho al Trabajo Digno.

Por todo ello, se presenta la siguiente Proposición no de Ley

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar en el plazo máximo de seis meses un proyecto de Ley para promover el derecho a un trabajo digno, con las siguientes características:

PROPOSICIÓN NO DE LEY PARA PROMOVER EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

ACCESO AL EMPLEO

1. Recuperar el carácter público de las actividades de los servicios públicos de empleo y la prohibición de las agencias de colocación con fines lucrativos. Las agencias privadas sin afán de lucro deberán ser autorizadas expresamente, de forma que el silencio administrativo en el trámite de solicitud tenga carácter negativo.

2. Prohibición de que las empresas de trabajo temporal puedan actuar en funciones de agencias de colocación o intermediación y mantenimiento de la exigencia de igualdad salarial para trabajos iguales o del igual valor, con independencia de que los trabajadores presten servicios para la empresa usuaria o para la empresa cesionaria. Las ETT deberán ser autorizadas expresamente, de forma que el silencio administrativo en el trámite de solicitud tenga carácter negativo.

3. Garantizar el acceso al empleo como un derecho fundamental, y garantizando además el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecerse discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Además se deberá garantizar que no se produzca una selección adversa y una discriminación en el acceso al empleo de las personas con más dificultades de inserción laboral, con especial consideración a la necesidad de impedir discriminaciones múltiples.

4. También se deberá respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos y se deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios de orientación, asesoramiento o colocación en la búsqueda de empleo.

5. Garantizar que las políticas de empleo se diseñen y se aprueben con la participación de los agentes sociales.

6. Potenciar los servicios públicos de empleo como instrumento básico de las políticas activas de empleo. Todas las medidas que conformen las políticas activas de empleo deberán ser ejecutadas por las Comunidades Autónomas, que tengan asumida su competencia. Y se propicia la cooperación de las Administraciones Locales.

7. Dotar al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de las Comunidades Autónomas de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para que sean eficaces en el cumplimiento de sus funciones. Con especial atención al acompañamientos de los grupos más vulnerables con el objetivo de conseguir su ocupación efectiva.

EJES TRANSVERSALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

8. El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo debe impregnar todos los momentos de la relación de trabajo, desde el momento de acceso al mismo, todas las condiciones de trabajo durante la vigencia del contrato de trabajo, y, también, el momento en que se produzca la finalización del contrato.

Debe impregnar también los derechos de protección social del sistema de la Seguridad Social.

La ley deberá garantizar la efectividad del principio de igualdad, la negociación colectiva deberá profundizar en la eliminación de las discriminaciones que puedan producirse y la autoridad laboral deberá dotar a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social de

los recursos y de los instrumentos suficientes para vigilar y garantizar el cumplimiento de la Constitución y la ley.

9. De la misma forma, deberá garantizarse el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad o discapacidad y deberán erradicarse las situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

10. El tiempo es un elemento central de la vida de las personas y del contrato de trabajo. El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo comporta una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres. Para ello es necesario regular de forma efectiva los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar para garantizar, entre otros, los derechos a la adaptación de la jornada de trabajo, sin reducción ni de jornada ni de salario, y el cambio de turno de trabajo, sin perjuicio de la función de mejora de la regulación legal que pueda realizar la negociación colectiva.

11. La protección de la salud del trabajador y de la trabajadora frente a los riesgos laborales, de cualquier tipo y origen, exige una actuación de la empresa de carácter permanente, preventivo, eficaz y que garantice la participación de los trabajadores y de sus representantes legales; el carácter permanente comporta que la evaluación de los riesgos y la protección a la salud debe realizarse al inicio de la relación de trabajo y de forma periódica durante la prestación del trabajo y en cualquier momento que se produzca una modificación de las condiciones de trabajo; el carácter preventivo obliga a eliminar los riesgos, o, en su caso, reducirlos, sin esperar a que se produzcan los posibles daños; y el carácter eficaz supone descartar todos los procedimientos meramente formales, para aplicar aquellos procedimientos de evaluación y aquellas medidas de protección que sean necesarias para hacer frente de forma real y efectiva a los riesgos; sin la participación de los trabajadores y de sus representantes legales no es posible llevar a cabo una política de prevención efectiva de riesgos y de protección de la salud en el trabajo.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LOS CONTRATOS FORMATIVOS

12. La formación profesional debe ser el pilar fundamental para la mejora de la cualificación de la población activa, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de oportunidades. Las políticas formativas deben diseñarse y ejecutarse con la participación de los agentes sociales y su ejecución deberá respetar, de forma efectiva, el marco competencial de las Comunidades Autónomas.

13. La formación profesional deberá comprender la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral y la formación continua para la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales, y deberá implicar a las empresas.

14. Los contratos formativos tienen por objeto facilitar la adquisición de formación y la realización de prácticas profesionales adecuadas a la formación del trabajador. Estos contratos deberán garantizar la calidad de los períodos de aprendizaje y, en ningún caso, deben precarizar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

15. La realización de prácticas profesionales no vinculada a un contrato de trabajo comportará el derecho a acceder a una beca económica suficiente.

LA CAUSALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

16. Recuperar el principio de causalidad laboral, procediendo a la derogación de aquellas modalidades de contratación que directa o indirectamente comporten o puedan comportar la desaparición de la causa en el contrato de trabajo. Derogación del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

17. La regulación legal del contrato a tiempo parcial debe delimitar y cuantificar que se entiende por contrato a tiempo parcial; la jornada de trabajo a tiempo parcial no deberá superar, en ningún caso, el 80% de la jornada de trabajo a tiempo completo.

La regulación legal deberá establecer la obligación del contrato a tiempo parcial de especificar cuantas son las horas ordinarias contratadas y de qué forma deberán trabajarse (al día, a la semana y al mes).

Sólo cuando se trate de contrato a tiempo parcial de carácter indefinido se podrá pactar por escrito la ampliación de las horas ordinarias inicialmente contratadas, ampliación que nunca podrá exceder el 15 % de las horas inicialmente contratadas; la realización efectiva de las horas complementarias deberá conocerse por el trabajador con una antelación mínima de 7 días; este pacto escrito deberá entregarse a los representantes de los trabajadores y registrarse ante el servicio público de empleo, para su validez. Se derogan las horas complementarias voluntarias y se prohíbe la realización de horas extraordinarias.

Se presumirá que el contrato a tiempo parcial es un contrato a jornada completa si se realizan más horas de trabajo de las inicialmente contratadas y de las pactadas según el párrafo anterior, y también en caso de cualquier incumplimiento de las previsiones legales.

En todo caso deberá respetarse la voluntariedad en la transformación de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial, y viceversa.

18. Debe garantizarse a los trabajadores contratados a tiempo parcial la plena protección social, de forma que la única diferencia respecto a los trabajadores a tiempo completo sea la que se deriva de la cuantía de la base de cotización.

CONTRATACIÓN TEMPORAL Y CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

19. El contrato temporal por obra o servicio determinado debe tener como único objeto la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y no puede ser utilizado, en ningún caso, para la ejecución de una contrata o subcontrata.

20. Regular la contratación temporal sucesiva y la condición de fijo del trabajador que sea objeto de contratación temporal sucesiva abusiva por parte de las empresas, también para el supuesto de contratación de distintos trabajadores para atender a la misma actividad empresarial.

21. La utilización de la contratación temporal por parte de las administraciones públicas debe sujetarse a las mismas condiciones y consecuencias legales que para las empresas privadas; en este sentido las consecuencias del fraude de ley en la contratación temporal por parte de las administraciones públicas debe comportar el carácter indefinido (fijo) del trabajador contratado; y mientras ello no sea así, la extinción del contrato indefinido no fijo tendrá las mismas consecuencias que la extinción del contrato laboral indefinido en las empresas privadas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

22. Garantizar que sólo los convenios colectivos, sin injerencias de la ley, podrán -y deberán- establecer los sistemas de clasificación profesional y la regulación de la movilidad funcional en las empresas. En el ámbito empresarial, y a través de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, podrá adaptarse el sistema de clasificación profesional y movilidad funcional establecido en los convenios colectivos sectoriales.

EL SALARIO Y LAS GARANTIAS DEL SALARIO

23. El salario mínimo interprofesional debería evolucionar hasta alcanzar el objetivo de la Carta Social Europea, del 60% del salario medio. Su fijación debe realizarse anualmente, previa

consulta a las organizaciones sindicales y empresariales y ser sometido a una revalorización anual.

24. El Fondo de Garantía Salarial debe garantizar una protección adecuada del salario adeudado por las empresas, declaradas insolventes, a los trabajadores; para ello es necesario que amplíe su nivel de cobertura de las cuantías económicas adeudadas por la empresa en concepto de indemnizaciones y de salarios.

FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA

25. Apostar por un modelo de flexibilidad pactada de las condiciones de trabajo que propicie la negociación colectiva entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores como único mecanismo de modificación de condiciones de trabajo. En especial en lo referente a clasificación profesional y movilidad funcional, distribución irregular de la jornada de trabajo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Además ha de garantizarse que a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no se pueda reducir la jornada de trabajo contratada inicialmente.

26. Regular las causas por las que las empresas podrán iniciar un procedimiento de flexibilidad interna, y establecer la necesaria relación de causalidad y proporcionalidad que debe existir entre las causas y las medidas que puedan adoptarse para hacer frente a la situación empresarial.

27. Los procedimientos legales de negociación sobre flexibilidad interna entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán ser respetuosos con la autonomía colectiva, evitando injerencias legales que puedan atentar contra esa autonomía colectiva. Esos procedimientos no podrán limitar la posibilidad de oposición y de impugnación de los trabajadores afectados, individualmente considerados.

28. Recuperar la institución de la autorización administrativa previa por parte de la autoridad laboral en los supuestos suspensiones de contratos y reducciones de jornada por causas

económicas, técnicas, organizativas y productivas, y también en casos de fuerza mayor.

EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA Y GARANTIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

29. La externalización productiva es una posibilidad legal en el marco del principio de libertad de empresa, pero no puede tener por objeto o como consecuencia la precarización de los derechos de los trabajadores.

30. Para garantizar los derechos de los trabajadores, en supuestos de contrata y subcontrata, debe establecerse la responsabilidad solidaria de la empresa principal independientemente del carácter de la actividad contratada o subcontratada y de la cadena de contratación y subcontratación.

31. Para garantizar los derechos de los trabajadores y también para impedir que la rentabilidad de la actividad empresarial dependa del dumping empresarial derivado de las malas condiciones de trabajo de los trabajadores, es necesario regular la contratación y subcontratación empresarial de forma que se impida su utilización en perjuicio de los derechos de los trabajadores; para ello debe regularse legalmente, y de forma efectiva, la limitación a las cadenas de contratación y subcontratación, deben establecerse garantías sobre la aplicación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores de las contrata y subcontratas; también debe regularse la responsabilidad directa de la empresa principal en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral, cuando la actividad de la empresa contratada o subcontratada se produzca dentro del ámbito organizativo de la empresa principal.

32. En los supuestos de sucesión empresarial o de contrata se debe garantizar que el mantenimiento del contrato de trabajo sea real, efectivo y automático, también cuando lo que se transmite es sólo la actividad empresarial; ello sin perjuicio de la regulación convencional que pueda existir y que sólo podrá establecer ciertas condiciones que deberán acompañar a la subrogación efectiva de los trabajadores.

33. La prohibición legal de la cesión de trabajadores, más allá de la cesión que puedan realizar las empresas de trabajo temporal en cumplimiento de su regulación legal, debe ser la garantía de que el contrato de trabajo vincula al trabajador con la verdadera empresa.

EL DESPIDO

34. Recuperar plenamente la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral, de forma que se considerará nula la extinción del contrato de trabajo sin una causa cierta que la justifique.

35. La decisión empresarial extintiva también será nula, además de cuando se produzca la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, cuando se produzca durante la situación de incapacidad laboral o incapacidad permanente total del trabajador, cuando suponga un fraude de ley y también por falta de actividad probatoria por parte de la empresa.

36. Cuando la impugnación por el trabajador de la decisión empresarial extintiva se formule por vulneración de derechos fundamentales, el juez social, a solicitud del trabajador, podrá adoptar como medida cautelar su reintegración inmediata al trabajo durante la tramitación del procedimiento judicial.

37. Recuperar la institución de la autorización administrativa previa por parte de la autoridad laboral en los supuestos de extinciones colectivas de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, y también en casos de fuerza mayor.

38. Recuperar una regulación legal de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas para que el despido (individual y colectivo) sea realmente la última decisión a la que pueda acudir la empresa, y sólo para los supuestos en que sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa.

39. Deberá regularse la necesaria relación que debe existir entre las causas y las medidas que puedan adoptarse para hacer frente a la situación empresarial; en cualquier caso, de acuerdo con los

representantes de los trabajadores, deberán implementarse medidas de flexibilidad interna para evitar o reducir las extinciones de contratos de trabajo.

40. Los procedimientos legales de negociación sobre despidos colectivos entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores deberán ser respetuosos con la autonomía colectiva, evitando injerencias legales que puedan atentar contra esa autonomía colectiva. Esos procedimientos no podrán limitar la posibilidad de oposición y de impugnación de los trabajadores afectados, individualmente considerados.

41. En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, individual o colectivo, por causas económicas, en una empresa que forme parte de un grupo empresarial, el ámbito que deberá tomarse en consideración para la acreditación de la causa es el conjunto del grupo empresarial.

42. Delimitar las causas del despido objetivo individual

a). La ineptitud sobrevenida por motivos de pérdida de la salud no se podrá alegar como causa de despido objetivo en el supuesto que dicha pérdida de salud tenga su origen en la propia actividad laboral desarrollada por el trabajador y le comporte una incapacidad permanente total.

b). Las faltas de asistencia al trabajo por causa justificada en situaciones de incapacidad temporal de escasa duración (absentismo), no se podrá alegar, si la empresa no ha elaborado, con la participación de los representantes de los trabajadores, una evaluación de los riesgos laborales, un estudio sobre el impacto de las condiciones de trabajo en el índice de absentismo y ha adoptado las medidas necesarias para evitar o reducir los riesgos existentes.

43. Las consecuencias de la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la empresa deberá comportar la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, y el resarcimiento de todos los perjuicios que se hayan podido derivar de la decisión extintiva, y entre ellos el abono de los salarios de tramitación.

44. Establecer que en los supuestos de despido declarados como improcedente por los Juzgados o Tribunales del Orden Social, sea el trabajador el que ostente el derecho a la opción entre la readmisión en el trabajo o la indemnización compensatoria, a razón de 45 días de salario por año de antigüedad en la empresa, con un máximo de 42 mensualidades, y el abono, en todo caso, de los salarios de tramitación. Se limitará la responsabilidad empresarial en el pago de los salarios de tramitación, cuando la sentencia se produzca con dilaciones indebidas, en cuyo caso, la responsabilidad en el pago de los salarios recaerá en el Estado.

45. En los supuestos de extinción del contrato de trabajo indefinido o temporal, ya sea individual o colectivo, y también en caso de despido disciplinario y extinción por voluntad del trabajador en una empresa que forme parte de un grupo empresarial, la empresa matriz que tenga una posición dominante, será responsable solidaria de la decisión adoptada por cualquier otra empresa del grupo y de las consecuencias jurídicas que se pudieran derivar.

LA LIBERTAD SINDICAL, LA AUTONOMIA COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS

46. La libertad sindical, como derecho fundamental, integra el derecho de las organizaciones sindicales a la negociación colectiva, y la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales debe garantizar la libertad para establecer la estructura y articulación de los convenios colectivos y también para regular las condiciones de trabajo, sin perjuicio del necesario cumplimiento de las previsiones legales mínimas para garantizar la fuerza vinculante de los convenios, y siempre con respeto a las leyes.

47. Garantizar que la eficacia general y la fuerza vinculante de los convenios colectivos es la norma general, que sólo podrá ceder en base a graves y probadas razones y sólo si hay acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, modificando en este sentido la actual regulación del artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

48. Garantizar la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales en la estructuración y articulación de la negociación colectiva, derogando la actual regulación de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa del artículo 84.2. del Estatuto de los Trabajadores, y modificando el apartado 3. del mismo artículo 84.

49. Garantizar que no se pueda producir un vacío de cobertura convencional en ninguna unidad de negociación como consecuencia de la falta de partes legitimadas para negociar un convenio colectivo en ese ámbito.

50. Garantizar que, en ningún momento y en ninguna unidad de negociación, se pueda producir, por el mero transcurso del tiempo, la pérdida de vigencia del convenio colectivo, modificando en este sentido la actual regulación del artículo 86. 3. del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la regulación que pueda producirse al amparo de la autonomía colectiva.

Palacio del Congreso de los Diputados,
Madrid, a 7 de octubre de 2014

Joan Coscubiela i Conesa
Portavoz adjunto