DIÁLOGO SOCIAL SOBRE ACTUACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Documento de trabajo

12 de abril de 2010

Introducción

El Gobierno presentó el pasado 5 de febrero a los interlocutores sociales, sindicatos y organizaciones empresariales, un documento que contenía distintas líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión en el marco del diálogo social. En la introducción del mismo se señalaban tanto las debilidades que presenta nuestro mercado de trabajo como los objetivos generales para mejorar su funcionamiento, objetivos que fueron ampliamente compartidos por los mismos. A continuación se recogían ocho líneas de actuación, formulándose para cada una de ellas unas orientaciones de carácter general y algunas posibles propuestas de reforma que debían, en opinión del Gobierno, explorarse en el curso de este proceso de diálogo.

Unos días después, el 9 de febrero, los interlocutores sociales suscribieron el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que ha merecido una valoración muy positiva tanto por su contenido como por lo que representa de puesta en valor del diálogo social. Se reserva en el mismo la reforma de la negociación colectiva y otros capítulos como la flexibilidad interna de las empresas a una negociación de carácter estrictamente bilateral para la que se ha establecido un plazo de seis meses.

Después de la presentación del documento de 5 de febrero, se han venido manteniendo reuniones de la mesa de diálogo en las que se ha realizado un examen general de las líneas de actuación propuestas por el Gobierno y en las que éste ha reiterado la necesidad de enmarcar estas actuaciones en el contexto del plan de austeridad presupuestaria recientemente aprobado por el Consejo de Ministros.

Al término de la última reunión formal de la mesa de diálogo que tuvo lugar a finales de marzo de marzo, el Gobierno anunció su intención de presentar un nuevo documento de trabajo en que se recapitule el estado de la negociación en las diversas materias, se constate los avances producidos en alguna de ellas y, por último, se formulen propuestas a explorar en las otras materias, de manera que se abra un periodo final de negociación.

Con este nuevo documento de trabajo el Gobierno da cumplimiento al compromiso adquirido con los interlocutores sociales en la mesa de diálogo social sobre mercado de trabajo. Con él, el Gobierno quiere, en consecuencia, realizar con mayor o menor concreción en cada una de las materias una aproximación a lo que entiende debe ser el contenido posible de un acuerdo a corto plazo en este proceso de diálogo social. No obstante, debe quedar bien entendido que no se trata de un documento final, sino de un paso más con respecto al documento inicial de 5 de febrero. Se trata, además, y como no podría ser de otra manera en un proceso de negociación, de un documento abierto: el Gobierno manifiesta su disposición a incluir en el mismo las modificaciones que sean necesarias así como las nuevas aportaciones que puedan resultar de las propuestas de sindicatos y organizaciones empresariales en esta última fase de negociación.

Tal como se ha mantenido en la mesa de negociación, el Gobierno entiende que la negociación debe articularse alrededor de cinco ejes fundamentales: dualidad y temporalidad de nuestro mercado laboral, revisión de la política de bonificaciones a la

contratación, programa de empleo de jóvenes, intermediación laboral y fomento de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo. Parece obligado que el acuerdo contenga medidas de mayor o menor intensidad en todas y cada una de estas materias.

Aunque negociación colectiva y flexibilidad interna constituyen elementos fundamentales a la hora de modificar sustantivamente nuestro mercado de trabajo, la remisión al ámbito bilateral que se realizaba en el documento de 5 de febrero y que han reiterado los interlocutores sociales en su Acuerdo de 9 de febrero pasado aconseja abstenerse de toda propuesta en esta materia, fuera del evidente compromiso de articular mediante las reformas legales que resulten necesarias los resultados de esta negociación bilateral.

El Gobierno considera, por otra parte, que la igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres es una materia transversal que no debe ser objeto de medidas específicas o segmentadas en este documento. Las actuaciones referentes a este tema aparecen, no obstante, destacadamente en propuestas específicas sobre bonificaciones a la contratación, el respeto al principio de la paridad en las políticas de empleo o en los nuevos contratos para la formación.

Con relación a las actuaciones sobre el control de los procesos de incapacidad temporal, el Gobierno acepta que los elementos estructurales de estas materias deben discutirse en el marco de diálogo social con los interlocutores sociales derivado del Pacto de Toledo, por considerarlos más vinculados a cuestiones de Seguridad Social que a materias específicas de mercado de trabajo. Reiterando, en cualquier caso, el carácter abierto de este documento para recoger aportaciones de todas las partes, se ha considerado más oportuno dejarlo al margen del mismo.

En cualquier caso, el Gobierno reitera una vez más su propósito de concluir esta negociación con un acuerdo tripartito con las organizaciones empresariales y los sindicatos, que permita avanzar hacia un mercado de trabajo más moderno, funcional y coherente con el desarrollo de la economía sostenible; un acuerdo, en fin, que garantice su equilibrio y aplicación más eficaz, que respete los condicionantes presupuestarios en que se enmarca la actual política económica y que apoye la creación de empleo y aumente las oportunidades de empleo de las personas desempleadas.

1. Actuaciones para reducir la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado laboral.

Como se señalaba en el documento de 5 de febrero, la dualidad entre trabajadores fijos y temporales constituye el problema estructural más grave de nuestro mercado de trabajo. Por ello, situar la contratación estable como elemento central del nuevo modelo de crecimiento económico y de nuestro sistema de relaciones laborales constituye el objetivo prioritario del actual proceso de diálogo social sobre mercado de trabajo.

Como ya se decía en aquel documento, para reducir de forma significativa la dualidad actual del mercado laboral debe actuarse simultáneamente y con similares niveles de intensidad a través de medidas que propicien el recurso a la contratación indefinida, y en consecuencia, el empleo indefinido, y de otras que ponderen y racionalicen el uso de la contratación temporal y desincentiven su uso injustificado. Todo ello sin que produzca un incremento de costes que grave las nuevas contrataciones y afecte a la creación global de empleo.

Contratación de duración determinada

Para racionalizar el uso de la contratación temporal y evitar su uso no justificado, resultaría necesario operar, en primer lugar, sobre la definición legal de las causas de los contratos temporales de obra o servicio y eventual.

En lo que se refiere al contrato de obra o servicio, las alternativas son varias. La primera posible sería desvincular la causa de esta modalidad contractual de la actividad habitual u ordinaria de la empresa y de la subcontratación empresarial de obras y servicios. Esto último debería acompañarse, necesariamente, de la definición de la finalización de la subcontrata como causa de extinción individual o colectiva del contrato por causas económicas. Una segunda alternativa consistiría en establecer legalmente plazos máximos de duración del contrato de obra o servicio para evitar que este contrato temporal, so pretexto de su duración incierta, se prolongue indefinidamente en el tiempo. Esos plazos máximos legales habrían de respetar en todo caso las reglas establecidas en determinados convenios colectivos sectoriales y podrían también ser modulados a través de la negociación colectiva.

En lo que se refiere al contrato eventual, parecería más coherente que las actividades estacionales de carácter intermitente o cíclico no justificaran la realización de esta modalidad contractual temporal, reorientando ese tipo de actividades, tal y como sugiere la legislación actual, hacia el contrato fijo-discontinuo, sin afectar a la actual protección por desempleo de este último.

Junto a ello, para evitar la permanencia prolongada de los trabajadores en situación de temporalidad, sería oportuna una regulación más adecuada de la actual regla dirigida a evitar el encadenamiento de contratos temporales, operando sobre todos o algunos de los requisitos vigentes en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, podría ser de utilidad para ponderar y racionalizar el uso de la contratación temporal y evitar su uso no justificado, reconocer mayores facultades a la negociación colectiva en estas materias, para que las aborde con mayor profundidad que en la actualidad.

En cualquier caso, se ampliarán las campañas sistemáticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para controlar el cumplimiento de la normativa sobre contratación temporal y evitar la temporalidad injustificada.

Medidas de orden económico en relación con la contratación temporal (indemnización por fin del contrato, cotización por desempleo) siguen estando presentes en la negociación, aunque no parece aconsejable su aplicación en una coyuntura económica como la actual.

Contratación indefinida

Las medidas dirigidas a combatir la contratación temporal injustificada deben acompañarse, necesariamente, de medidas que hagan más atractiva para las empresas la contratación indefinida.

En esa dirección, el Gobierno reafirma, en primer lugar, su voluntad de mantener la regulación del contrato indefinido ordinario en su configuración actual. Lo anterior debe ser compatible con la voluntad de ampliar las posibilidades de utilización del contrato de

fomento de la contratación indefinida que existe en nuestra legislación laboral desde 1997 pero que ha ido cayendo en desuso en los últimos años.

Para una mayor utilización de esa modalidad contractual existen diversas alternativas: la primera, reabrir la posibilidad, como ha sucedido en otras etapas, de que los contratos temporales puedan transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida; la segunda, examinar la posibilidad de que nuevos colectivos de trabajadores, fuertemente afectados por el desempleo o la temporalidad, puedan realizar estos contratos manteniendo en cualquier caso su naturaleza de fomento de la contratación indefinida; la tercera, igualar el coste de indemnización del despido improcedente por causas económicas y disciplinarias, como sucede en el contrato indefinido ordinario.

Como fórmula que podría favorecer firmemente la creación de empleo indefinido, el Gobierno propone trabajar, buscando siempre el consenso con los interlocutores sociales, sobre la adaptación a nuestro país de modelos sobre los sistemas de indemnización por despido que en los últimos años se han adoptado en algunos países europeos, entre ellos en el sistema laboral austríaco, que permitan incrementar la estabilidad en el empleo y fomentar una movilidad laboral más sana, así como la formación para el empleo a lo largo de toda la vida laboral. El Gobierno considera que es necesario avanzar en vías de este tipo que podrían ser de especial utilidad para resolver el problema estructural más grave de nuestro mercado de trabajo: la dualidad entre trabajadores fijos y temporales.

Para avanzar en la dirección anterior, podría valorarse la oportunidad de aplicar para los nuevos contratos de fomento de la contratación indefinida, con carácter transitorio y excepcional, medidas que pudieran conducir de manera inmediata a apoyar la creación de empleo estable. Medidas que podrían inspirarse en la exención de una parte de los costes extintivos de los despidos colectivos y objetivos para superar situaciones económicas adversas que existen ya en nuestra legislación, sin afectar a los derechos de los trabajadores.

Finalmente, es obligado seguir reflexionando sobre las razones que explican las fuertes diferencias que existen entre nuestra legislación y las prácticas seguidas en lo que se refiere a las causas del despido. Resultaría necesario, para un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, recuperar en la práctica la causalidad del despido y el derecho a la tutela judicial efectiva, ofreciendo al mismo tiempo certidumbre y seguridad jurídica tanto para empresarios como para trabajadores a la hora de abordar las extinciones de los contratos de trabajo. Ello aconsejaría profundizar en como objetivar con mayor claridad las causas de los despidos económicos y en como deberían regularse ciertas prácticas que han desnaturalizado los procedimientos de extinción del contrato.

Contratación a tiempo parcial

En opinión del Gobierno, se debería avanzar en una mayor extensión del trabajo a tiempo parcial estable en nuestro país, de la que se beneficien a la vez empresas y trabajadores.

Desde la perspectiva de la regulación sustantiva, debería eliminarse la posibilidad de realizar horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, cuya compleja regulación no parece haber resultado útil ni para las empresas ni para los trabajadores. Ello iría acompañado del establecimiento de dos formas de fijar la jornada y el horario de trabajo:

- Una con horario cierto y fijo de trabajo, sin posibilidad de alterar dicho horario ni realizar horas extraordinarias. En este caso, el contrato podría concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

- Otra en la que el empresario podría modificar el horario de trabajo con un preaviso mínimo a determinar; además, el empresario y el trabajador podrían acordar la realización de horas extraordinarias con los límites previstos en el artículo 35 ET y en un número máximo anual proporcional a la jornada pactada. En este caso, el contrato solo podría concertarse por tiempo indefinido.

Las bonificaciones para los contratos a tiempo parcial quedarían limitadas a los contratos con horario cierto y fijo celebrados con carácter indefinido. Se mantendrían también para los de duración determinada actualmente bonificados (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social).

Desde la perspectiva de la protección social, ésta sería mejorada mediante el incremento durante un plazo coyuntural del coeficiente multiplicador actualmente establecido para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

2. Actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes.

El Gobierno considera ineludible adoptar medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y reducir su desempleo, que se articularían en torno a los ejes que se señalan a continuación.

Bonificaciones a la contratación

Como se señala más adelante en las actuaciones referidas a las actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación, los jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad deben ser uno de los colectivos prioritarios en los que se concentren las nuevas bonificaciones.

Así, se podrían incrementar sustancialmente las actuales bonificaciones por la contratación indefinida inicial de jóvenes de esas edades. Igualmente, se podría elevar sustancialmente la bonificación por la conversión de contratos para la formación y en prácticas en contratos indefinidos, siempre que ello se tradujera en una ampliación neta de la plantilla indefinida de la empresa.

Contrato para la formación

Es voluntad del Gobierno favorecer una mayor utilización de los contratos para la formación por las empresas y los trabajadores, una modalidad contractual que tiene por objeto precisamente la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo y que puede ser un buen instrumento para la mejora de la empleabilidad de nuestros jóvenes en esta coyuntura.

Para ello, podrían discutirse medidas como las siguientes: la ampliación de la edad máxima de 21 a 24 años de los trabajadores que puedan realizar este tipo de contratos; la exención total de cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores durante toda su vigencia siempre que los nuevos contratos no conlleven efecto sustitución respecto a la plantilla total de la empresa; la exención de la organización y del coste de la formación teórica de los trabajadores en las empresas de menos de 50 trabajadores, que será

impartida con medios públicos; el reconocimiento de la contingencia de desempleo para estos contratos; la mejora del salario, de manera que el salario sea equivalente al salario mínimo interprofesional en el segundo año de vigencia del contrato cualquiera que sea el tiempo dedicado a la formación teórica; y la exigencia de paridad por razón de género en el número total de trabajadores vinculados con contratos para la formación en la empresa.

Programa extraordinario de empleo

Como se señalaba en el documento de 5 de febrero, el Gobierno considera necesario articular un programa específico para el empleo de los jóvenes. Este programa estaría preferentemente dirigido a jóvenes entre 16 y 24 años que carezcan de cualquier título educativo (cualificación inferior a la ESO) o profesional, en la medida en que se trata del colectivo más fuertemente afectado por el desempleo, y se instrumentaría mediante convenios de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, basados en fórmulas de cofinanciación entre ambas Administraciones.

Los convenios de colaboración deberían incluir políticas activas de empleo -adaptadas a la situación del empleo y del desempleo de los jóvenes en cada Comunidad Autónoma, así como a los niveles formativos de los jóvenes desempleados- como podrían ser las siguientes:

- Fomentar el uso de orientadores para la atención personalizada y la realización de itinerarios individuales de inserción laboral de los jóvenes.

- Procesos formativos de una duración a determinar.

- Periodo de prácticas no laborales en empresas de duración a determinar, durante el cual los jóvenes recibirían una beca mensual y las empresas una compensación mensual por su colaboración.

Deberá respetarse la paridad por sexos tanto en este programa de empleo para jóvenes como en cualquiera de las políticas activas que se apliquen por los Servicios Públicos de Empleo estatales o autonómicos.

3. Actuaciones para el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral.

Servicios Públicos de Empleo

Como ya se señalaba en el documento de 5 de febrero, el Gobierno reitera su voluntad de mantener la consideración como servicio público de la actividad de intermediación laboral.

La mejora general de la intermediación laboral pasaría, en primer lugar y de manera inequívoca, por el refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, es voluntad del Gobierno mantener, al menos, en los dos próximos años la contratación existente de orientadores, derivados del Plan aprobado en abril de 2008 y dedicados a la orientación e inserción de desempleados, cuya actuación merece una positiva valoración.

Junto a ello, y en esa misma dirección, se fomentaría el uso de orientadores para la atención personalizada y la realización de itinerarios individuales de inserción laboral de

los jóvenes desempleados, a través de los convenios propuestos de Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, tal como se ha señalado en el epígrafe anterior.

Igualmente, el Gobierno manifiesta su compromiso de proceder a una revisión antes de final de año, en coordinación con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, de las políticas activas de empleo que se aplican en la actualidad. La adaptación de las políticas activas de empleo a la necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo, las nuevas capacidades y competencias profesionales requeridas para los nuevos empleos, los recursos destinados a políticas activas de empleo, la relación entre políticas activas y pasivas de empleo, la necesaria flexibilidad para adaptarse a las diferentes necesidades de los territorios, de los sectores de actividad y de las personas desempleadas y la evaluación constante y rigurosa de la eficacia y eficiencia de tales políticas constituyen, sin duda alguna, parte del temario a abordar.

Agencias privadas de colocación y empresas de recolocación

El Gobierno considera obligado corregir la singularidad de nuestro ordenamiento en cuanto a las restricciones sobre la apertura a la colaboración público-privada de las tareas de intermediación laboral, analizando la autorización de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro de acuerdo con los siguientes principios generales: obligación de que todas las agencias privadas dispongan de una autorización del Servicio Público de Empleo competente por su ámbito territorial y de suscribir un convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo; exigencia de que al menos un porcentaje de su actividad esté destinado a colectivos de trabajadores con especiales dificultades de acceso al empleo y establecimiento de todas las garantías necesarias para asegurar el respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos por las agencias privadas y de la gratuidad total para los trabajadores de este tipo de actividad.

Las empresas de recolocación se regularán como agencias especializadas en la recolocación de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, siendo posible vincular su actuación con el plan social que debe presentar la empresa. Se les aplicará a las empresas de recolocación todos los principios anteriores, salvo el referido al porcentaje mínimo de trabajadores con dificultades de acceso al empleo.

Empresas de Trabajo Temporal

Existe igualmente la obligación que se deriva tanto de la necesaria trasposición de la Directiva comunitaria en la materia, como del mandato que contiene la reciente Ley 27/2009 en el sentido de valorar la supresión de las restricciones, actualmente existentes, para la actuación de las ETTs en diversos ámbitos.

Esta revisión debe estar precedida de la consulta con los interlocutores sociales de los sectores afectados que se viene desarrollando en el marco del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los sindicatos han manifestado en este trámite consultivo su oposición a la eliminación de las actuales restricciones.

Para hacer efectiva esa revisión podrían utilizarse dos líneas de trabajo:

- Fijar un calendario para la supresión de las restricciones, que podría ser diferente para cada sector de actividad, con la fecha límite establecida como tope para la transposición de la directiva comunitaria.

- Abrir la posibilidad de que la negociación colectiva, al nivel que se determine, pueda identificar determinadas ocupaciones de riesgo en esos sectores o actividades que, excepcionalmente, no puedan ser cubiertas con trabajadores cedidos por ETTs.

Por otra parte, la celebración de contratos de puesta a disposición en estos sectores podría estar condicionada a los siguientes requisitos:

- Tan sólo podrían realizar contratos de puesta a disposición las ETTs que cuenten con servicio de prevención propio debidamente autorizado y auditado.

- Refuerzo de la formación de los trabajadores cedidos para sectores o actividades peligrosas, que deberían contar con una certificación específica de la misma.

- Evaluación permanente a través de informes semestrales de la siniestralidad de los trabajadores puestos a disposición en estos sectores o actividades.

Por último, la autorización y la actividad de las ETTs se seguirían limitando a lo establecido en su regulación específica, es decir, la puesta a disposición de las empresas de trabajadores con carácter temporal.

Dentro de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, deberían establecerse nuevos tipos infractores y las correspondientes sanciones para los nuevos supuestos previstos en este capítulo: agencias privadas de colocación con ánimo de lucro y empresas de recolocación, y trabajadores cedidos por las ETTs en sectores o actividades peligrosas.

4. Actuaciones para revisar la actual política de bonificaciones a la contratación.

Las reuniones mantenidas en el diálogo social sobre mercado de trabajo, así como las conclusiones de la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados donde se ha realizado una evaluación del actual sistema de bonificaciones a la contratación indefinida, han permitido constatar una coincidencia general en que la práctica universalidad del sistema actual de bonificaciones no resulta eficiente.

A la vista de lo anterior, y respetando plenamente los compromisos adquiridos por los contratos bonificados en vigor, resultaría más eficaz y oportuno concentrar prioritariamente las nuevas bonificaciones en los contratos indefinidos iniciales que se realicen con los dos colectivos más afectados por el desempleo y cuya reincorporación al mercado de trabajo se presume más difícil: los jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad (tal y como se indica en las actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes) y las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años. Dentro de ambos colectivos, y aplicando la perspectiva de género, la cuantía de la bonificación debería ser mayor cuando los contratos indefinidos se realizaran con mujeres. En general, parecería oportuno ligar las nuevas bonificaciones a la contratación al objetivo de la creación neta de empleo estable. Cuestiones como la vinculación de las bonificaciones a los sectores de futuro del modelo productivo en una economía sostenible o a un determinado tamaño de empresa exigen un análisis más reposado.

Junto a lo anterior, resultaría adecuado mantener determinadas bonificaciones que, junto con el objetivo de favorecer la contratación indefinida, persiguen otros objetivos adicionales como son aumentar la empleabilidad de determinados colectivos, fomentar el trabajo autónomo o favorecer el mantenimiento en el empleo y prolongación de la vida laboral de los trabajadores de más edad. Es el caso de las bonificaciones actualmente existentes para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, empresas de inserción y personas en situación de exclusión social, planes de sectores afectados por la globalización, trabajadores autónomos y trabajadores mayores de 59 años. Respecto de las bonificaciones actualmente aplicables para estos últimos, serán relevantes las recomendaciones a las que pueda llegarse en el marco del Pacto de Toledo a la vista de la consideración planteada por el Gobierno en su documento de 29 de enero.

Finalmente, las nuevas bonificaciones a la contratación indefinida, y aquellas que se mantengan, deberán ser objeto de una evaluación rigurosa y permanente para verificar si cumplen eficazmente los objetivos pretendidos. A la vista de esa evaluación se irían adoptando los cambios que resulten oportunos en la política de bonificaciones.

5. Actuaciones para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

El Gobierno considera que sería posible introducir determinados cambios en nuestra legislación que favorezcan mejor que los ajustes en las empresas a una situación económica coyunturalmente adversa se produzcan sin afectar tan intensamente al volumen de empleo. Se trataría de favorecer que determinados expedientes de extinción de contratos de trabajo se recondujeran a expedientes de regulación temporal de empleo (de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada) permitiendo el mantenimiento de más puestos de trabajo.

Ello aconsejaría adoptar medidas normativas de carácter permanente, junto con otras de apoyo económico de carácter coyuntural.

Modificaciones normativas de carácter permanente

La primera de las modificaciones se dirigiría a hacer visible en la legislación laboral la posibilidad de realizar expedientes de regulación temporal de empleo basados en la reducción de jornada.

Así, tanto el artículo 47 ET, como el Real Decreto 43/1996 que regula el procedimiento de regulación de empleo, deberían referirse expresamente a los expedientes de reducción de jornada. Se conceptuaría como reducción de jornada la disminución temporal del tiempo de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, mensual o anual.

También dentro de la legislación laboral debería aclararse que los umbrales mínimos de trabajadores afectados que establece el artículo 51 del ET para los expedientes de regulación de empleo de extinción de contratos no son de aplicación en los supuestos de suspensión temporal o de reducción de jornada.

Dentro de la legislación en materia de protección por desempleo, y como ya sucede en la legislación vigente, se considerará desempleo total la prestación recibida por un día completo no trabajado y desempleo parcial cuando se perciba prestación por el porcentaje de un día natural no trabajado. Pero se establecería un límite mínimo, inferior al actual, y

un límite máximo para la reducción de jornada que da lugar al desempleo parcial. Junto a ello, se analizará la posibilidad de que el cómputo del periodo de prestación consumido en caso de desempleo parcial sea equivalente al porcentaje de jornada efectivamente compensado por la prestación y no un día completo como se hace en la actualidad; en ese caso, a efectos de la generación de un nuevo periodo de prestación de desempleo se computaría tan sólo el porcentaje de jornada efectivamente cotizado por la empresa.

Medidas coyunturales

Para favorecer una mayor uso de los expedientes de suspensión de contratos y de reducción de jornada, se reforzarían coyunturalmente las medidas que fueron incluidas en el Real Decreto-ley 2/2009 y posteriormente en la Ley 27/2009.

Por un lado, se ampliaría la reposición de la prestación por desempleo (actualmente fijada en 120 días) para los supuestos de reducción de jornada o suspensión temporal que sean seguidos de una extinción de los contratos de trabajo.

Por otro, se ampliaría la bonificación de la cotización empresarial por el mantenimiento de los trabajadores afectados por el expediente de regulación temporal de empleo (actualmente fijada en el 50%), vinculando la ampliación a la inclusión en el plan social de medidas formativas para los trabajadores afectados durante este periodo y condicionada a la efectiva realización de dichas medidas.

Otras medidas

Por último, y con intención de que se haga un mayor y más adecuado uso de estas medidas, particularmente en las pequeñas empresas, se podría analizar la posibilidad de que la negociación colectiva de carácter sectorial y eficacia general pudiera establecer reglas específicas para la tramitación del procedimiento y el seguimiento de las medidas acordadas, especialmente en el caso de empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores.