

La nueva redacción del número uno del artículo 33 define la causa para acceder a la ayuda del Fondo precisamente en el desequilibrio patrimonial de la empresa. Igualmente se hacen precisiones respecto a los salarios adeudados, ya sean pendientes de pago o como indemnización por salarios en tramitación, los títulos de reconocimiento de los mismos y los límites máximos que puede abonar el Fondo por ambos conceptos.

El número dos define las indemnizaciones por despido reconocidas por sentencia o resolución administrativa, excluyendo por tanto las conciliaciones ante el IMAC, ya que no parece procedente que empresas insolventes pacten indemnizaciones que no pueden abonar, lo que se presta a corruptelas generalizadas. Al mismo tiempo se establece también el tope de una anualidad del duplo del salario mínimo interprofesional, para indemnizaciones legales que asuma el Fondo.

Además de precisiones procedimentales y de una ligera reforma de la legislación concursal, imprescindible para la salvaguarda de los intereses públicos representados por el Fondo, el nuevo artículo 33 amplía a todos los empresarios, públicos o privados, la obligación de cotizar para la financiación del Fondo. También se establece un plazo de un año para la prescripción del derecho a solicitar ayuda del Fondo, que se interrumpirá sin embargo por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito.

Finalmente, el número ocho del artículo 33 viene a sustituir la anterior redacción del punto cuatro del artículo 56. Se suprime, por tanto, la reducción del 20 por ciento de la indemnización legal en caso de despido improcedente para pequeñas empresas y se mantiene sin embargo la aportación del 40 por ciento de la indemnización legal realizada por el Fondo, pero asignándola a las que sea necesario abonar con motivo de expedientes resueltos según el artículo 51 de la Ley. Se persigue de esta manera reconducir una anomalía que se ha venido observando, por la cual extinciones de contrato que en realidad se deben a causas económicas o tecnológicas se tramitan por la vía del despido disciplinario, no concebido para tal eventualidad.

Por otra parte, la remisión simultánea a las Cortes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como instrumento jurídico de desarrollo del derecho fundamental a la libre sindicación reconocido y garantizado por el número uno del artículo 28 de la Constitución, exige una adaptación normativa de determinados preceptos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, en orden a hacer coherente un sistema de representatividad sindical basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo, con los sistemas de elecciones de representantes de los trabajadores en esos centros, así como una necesaria adaptación de las normas en materia de legitimación para la negociación colectiva y que son materia propia del Estatuto de los Trabajadores.

Esta exigencia normativa de adaptación, junto con algunas modificaciones técnicas en el sistema electoral que resultaba preciso introducir como fruto de la experiencia obtenida de los dos procesos electorales generalizados desarrollados desde 1980, motivan también esta Ley, que supone una modificación sustantiva a los artículos 62, 63, 67, 69, 71, 72, 74, 75, del Título II y 87 del Título III, así como de la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, incorporándose dos nuevas disposiciones adicionales, séptima y octava, a dicha Ley.

Respecto al Título II, las líneas fundamentales de la Ley suponen:

— La desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales.

— La ampliación del mandato representativo de dos a cuatro años y la desaparición de la caducidad automática.

— La regulación de un sistema de promoción o convocatoria de elecciones con publicidad, que hoy era una importante laguna normativa.

— La introducción del sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa, en todo caso, desapareciendo el actual tramo de Centro o Colegio de más de doscientos cincuenta trabajadores.

— La flexibilización en las formalidades rígidas de elección de Delegados de Personal.

— Una mejor instrumentación del control de legalidad y de cómputo de resultados electorales, teniendo en cuenta el carácter de transferibilidad de estas funciones a las Comunidades Autónomas.

Estas líneas fundamentales se reflejan en la reforma del articulado del Estatuto de los Trabajadores que recoge el Proyecto de la siguiente manera.

El artículo 72 no incluye la expresión «fijos» respecto a la representación en centros de trabajo que ocupen menos de cincuenta trabajadores y más de diez. Además, el punto dos de este artículo introduce la importante reforma de extender las competencias de los Comités de Empresa a los Delegados de Personal.

El artículo 83, igualmente, no incluye la expresión «fijos» respecto a los censos de trabajadores, modificándose además la composición de los Comités intercentro y clarificando su composición proporcional:

El artículo 67 establece, en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la facultad de promover elecciones a los sindicatos más representativos, garantizando el derecho de los trabajadores no afiliados en la misma línea actual, y fijando la obligación de comunicar la convocatoria a la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), con lo que se cubre el vacío normativo actualmente existente. Asimismo se amplía la duración del mandato representativo a cuatro años y la prórroga del mandato si no se promueven nuevas elecciones. Finalmente, en el punto 5, el actual deber de comunicación a la Autoridad Laboral pasa a serlo al IMAC, por razones de coherencia.

El artículo 69 supone la desaparición de la expresión «fijos» y la introducción de una cautela de antigüedad de un mes para ser elector. Asimismo desaparece la condición de existencia del principio de reciprocidad respecto de elegibles extranjeros.

El artículo 71 introduce el sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa y, además, elimina las listas que no obtengan un mínimo del 5 por ciento de los votos por cada colegio.

El artículo 72, sustitutivo del actual referido a la elección de representantes de trabajadores temporales, regula el sistema de determinación del número de representantes a elegir cuando se ocupe en cada centro de trabajo a trabajadores no fijos y fijos discontinuos.

El artículo 74 regula las funciones de la Mesa electoral, flexibilizando las formalidades y los plazos de la elección de Delegados de Personal.

El artículo 75 normaliza la documentación electoral, incrementando las posibilidades de control de regularidad de la elección mediante la remisión del acta de constitución de la Mesa.

Respecto al título III, la reforma del artículo 87 consiste en una adaptación pura y simple a lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, introduciendo, respecto de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, la legitimación de las organizaciones sindicales más representativas sin necesidad de acreditar una audiencia específica en el ámbito del convenio. Esta legitimación se plantea tanto en el ámbito territorial estatal como en el autonómico para la respectiva consideración de sindicato más representativo; asimismo, se mantiene la legitimación del sindicato más representativo a nivel autonómico para la negociación, en cada ámbito funcional específico, de convenios colectivos de ámbito territorial estatal.

Finalmente, la disposición adicional sexta queda modificada al suprimirse toda referencia a la representación institucional de los sindicatos, por quedar esta regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y al homologar la representación de las asociaciones empresariales a lo previsto en esta Ley para los sindicatos.

Por todo ello y tras las conversaciones sostenidas con las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, en un esfuerzo por lograr el máximo consenso social en torno a estas reformas.

#### Artículo único.

Quedan redactados en la forma que sigue los artículos que a continuación se transcriben de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como la Disposición Adicional sexta. Asimismo, se incorporan dos nuevas disposiciones adicionales, séptima y octava, a dicha Ley.

### TITULO I

#### De la relación individual de trabajo

##### Artículo once. Trabajo en prácticas y para la formación.

1. Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para la práctica profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

b) El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un periodo de prueba de conformidad con el artículo 14 de esta Ley.

c) En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años, así como la retribución del trabajo en prácticas, de acuerdo con lo que se establezca en los Convenios Colectivos, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

d) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas, el tiempo de duración de éstas se deducirá del periodo de prueba si se hubiere concertado, computándose a efectos de antigüedad.