

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

14301 *Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban todos os que a viren e entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

PREÁMBULO

I

A crise financeira e económica de orixe internacional que se desenvolveu desde principios de 2008 cortou o longo camiño de crecemento económico e de emprego que viviu a economía española desde mediados dos noventa e tivo como consecuencia máis grave unha intensa destrución de emprego e o consecuente aumento de desemprego.

As cifras a este respecto son esclarecedoras. Nos últimos dous anos perdéronse no noso país máis de dous millóns de postos de traballo e o desemprego creceu en case dous millóns e medio de persoas, o que duplicou a taxa de paro até se aproximar ao 20%. Un desemprego desa magnitude constitúe o primeiro problema para os cidadáns e as súas familias e supón un lastre inasumible a medio prazo para o desenvolvemento económico e para a vertebración social do noso país.

Por isto, recuperar o camiño da creación de emprego e reducir o desemprego constitúe nestes momentos unha exigencia unánime do conxunto da sociedade e, en consecuencia, debe constituír o obxectivo último fundamental de todas as políticas públicas.

É indubidable que a principal e directa causa da perda de emprego durante os últimos dous anos foi a caída da actividade produtiva, derivada, nun primeiro momento, do colapso das canles habituais de crédito e endebedamento que sustentaron de forma decisiva o consumo e o investimento na pasada etapa expansiva. Un fenómeno común aos países da nosa contorna socioeconómica e, en particular, aos integrantes da eurozona.

Mais é certo que en España a incidencia desta contracción produtiva sobre o emprego foi superior á sufrida noutros países. E existe unha ampla coincidencia en sinalar como responsables deste negativo comportamento tanto as diferenzas na estrutura produtiva do crecemento económico como algunhas particularidades estruturais do noso mercado laboral, que as reformas abordadas nas últimas décadas non lograron eliminar ou reducir de forma substancial.

Estas debilidades do noso modelo de relacións laborais, en último termo, explican a elevada sensibilidade do emprego ao ciclo económico que se veu pondo de manifesto no noso país, o que fai que creza moito nas fases expansivas pero que se destrúa con igual ou maior intensidade nas etapas de crise e, entre elas, encóntranse as seguintes: un significativo peso dos traballadores con contrato temporal (arredor dun terzo do total de asalariados por conta allea), que constitúe unha anomalía no contexto europeo, e que derivou nunha forte segmentación entre traballadores fixos e temporais; un escaso desenvolvemento das posibilidades de flexibilidade interna nas empresas que ofrece a lexislación actual; unha insuficiente capacidade de colocación dos servizos públicos de emprego e a persistencia de elementos de discriminación no mercado de traballo en múltiples ámbitos, pero de forma moi sinalada no emprego de mulleres, persoas con discapacidade e desempregados de máis idade.

A crise económica puxo en evidencia a insustentabilidade económica e social deste modelo, que xerou a rápida destrución de centos de miles de postos de traballo. Á súa corrección diríxense esencialmente as medidas contidas nesta lei, que supoñen unha continuación coherente das actuacións que o Goberno puxo en práctica en materia laboral desde o inicio da mencionada crise financeira que precipitou a entrada en recesión de nosa economía, xunto á maioría dos países da área euro.

A velocidade a que esta evolucionou obrigou a responder con idéntico ritmo para paliar ou reverter os seus efectos máis daníños, priorizando en cada momento a posta en práctica de actuacións laborais co obxectivo de reforzar a protección social, incentivar a contratación e mellorar a empregabilidade dos colectivos máis prexudicados, ou favorecer o mantemento do emprego nas empresas. Todo isto derivou nunha longa lista de medidas que, aínda que adoptadas en diferentes momentos temporais, foron respondendo á mesma lóxica, da cal tamén participan as que agora se aproban.

As modificacións legais que aquí se abordan inscribíense nun marco de reformas máis amplo impulsado polo Goberno, integradas na denominada Estratexia de Economía Sustentable, presentada o pasado dous de decembro polo presidente do Goberno no Congreso dos Deputados para acelerar a renovación do noso modelo produtivo. Un escenario de reformas estruturais de amplo espectro destinadas a facer máis resistente a nosa economía fronte ás perturbacións externas, a mellorar a súa competitividade a medio e longo prazo, a fortalecer os esteos do noso estado de benestar e, en último termo, a xerar máis emprego. A Estratexia de Economía Sustentable incluía o compromiso de realizar unha reforma do mercado de traballo, que se materializou a través do Real decreto lei 10/2010, do 16 de xuño, que foi substituído pola presente lei.

Por tanto, é desde unha perspectiva integral, que considere tanto a totalidade das actuacións adoptadas nos últimos dous anos como as iniciativas de futuro en marcha, como as medidas incluídas nesta lei adquiren a súa completa dimensión.

II

Esta reforma ten como obxectivo esencial contribuír á redución do desemprego e incrementar a produtividade da economía española. Para estes efectos, diríxese a corrixir a dualidade do noso mercado de traballo promovendo a estabilidade no emprego e a incrementar a flexibilidade interna das empresas, como aspectos máis salientables.

De maneira máis concreta, as medidas incluídas nesta norma diríxense a lograr tres obxectivos fundamentais:

Primeiro, reducir a dualidade do noso mercado laboral, impulsando a creación de emprego estable e de calidade, en liña cos requirimentos dun crecemento máis equilibrado e sustentable.

Segundo, reforzar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvemento das relacións laborais e, en particular, as medidas de redución temporal de xornada, como mecanismo que permita o mantemento do emprego durante as situacións de crise económica, reducindo o recurso ás extincións de contratos e ofrecendo mecanismos alternativos máis sans que a contratación temporal para favorecer a adaptabilidade das empresas.

Terceiro, elevar as oportunidades das persoas desempregadas, con particular atención á mocidade, reordenando para isto a política de bonificacións á contratación indefinida para facela máis eficiente, facendo máis atractivos para empresas e traballadores os contratos formativos e mellorando os mecanismos de intermediación laboral.

As reformas lexislativas dirixidas a reducir a dualidade do noso mercado laboral constitúen o primeiro obxectivo da lei e son obxecto de tratamento no seu capítulo I. Incorporárase neste ámbito un conxunto coherente e equilibrado de medidas que perseguen, por un lado, restrinxir o uso inxustificado da contratación temporal e, por outro, favorecer unha utilización máis extensa da contratación indefinida.

Entre as medidas dirixidas a restrinxir o uso inxustificado das modalidades temporais de contratación cabe destacar as dirixidas a establecer un límite temporal máximo nos contratos para obra ou servizo determinado, límite a partir do cal se debe considerar que

as tarefas contratadas teñen natureza permanente e deben ser obxecto dunha contratación indefinida; así mesmo, introdúcese algúns axustes na regra instaurada en 2006 para evitar o encadeamento sucesivo de contratos temporais, a fin de facela máis eficiente. Por último, increméntase até doce días a indemnización por finalización de contratos temporais. Non obstante, razóns de prudencia aconsellan implantar este incremento dunha maneira gradual e progresiva pola incidencia que a súa aplicación inmediata puiden supor sobre a creación de emprego.

Entre as medidas que perseguen unha utilización máis extensa da contratación indefinida débese destacar, ante todo, que queda incólume a regulación substantiva do contrato indefinido de carácter ordinario. Todas as reformas se centran na regulación do contrato de fomento da contratación indefinida que, como se recordaba nos documentos feitos públicos polo Goberno neste proceso de diálogo social, non cumpriu nos últimos anos a finalidade que reza no seu enunciado, a saber: promover o acceso a contratos de carácter indefinido dos colectivos que máis dificultades encontran na actualidade para obtelos.

Con esta finalidade, ampliáanse, en primeiro lugar, os colectivos con que se pode subscribir esta modalidade de contrato, reducindo a un mes a exixencia do período de permanencia no desemprego e posibilitando o acceso a el dos traballadores «atrapados na temporalidade», é dicir, aqueles que nos últimos anos só subscribiron contratos de duración determinada ou aqueles aos cales se lles extinguiu un contrato de carácter indefinido.

Por outro lado, respectando as contías establecidas para os diversos supostos de extinción, redúcense as cantidades que aboarán as empresas en caso de extinción destes mediante a asunción transitoria polo Fondo de Garantía Salarial dunha parte das indemnizacións, medida que se aplicará exclusivamente ás extincións polas causas previstas nos artigos 51 e 52 do Estatuto dos traballadores, sexan individuais ou colectivas, excluindo os despedimentos de carácter disciplinario. Presérvase, en consecuencia, o compromiso do Goberno de manter os dereitos dos traballadores e aliviar as empresas dunha parte dos custos extintivos. Esta medida non supón unha asunción polo Estado dunha parte deles xa que se instrumenta a través dun organismo público que se nutre exclusivamente de cotizacións empresariais.

A medida anterior quere ter, non obstante, un carácter conxuntural e servir como transición cara a un modelo de capitalización individual mantido ao longo de toda a vida laboral, por un número de días por ano que se determinará, para cuxa regulación o Goberno aprobará un proxecto de lei. Este fondo individual de capitalización poderao facer efectivo o traballador para os casos de despedimento, así como para completar a súa formación, en supostos de mobilidade xeográfica ou, en último termo, no momento da súa xubilación. Este modelo dirixírase a dotar o noso mercado de traballo dunha maior estabilidade no emprego e unha máis sa mobilidade laboral.

Por último, dáse unha nova redacción ás causas do despedimento por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que establece o Estatuto dos traballadores. A experiencia obtida nos últimos anos puxo de manifesto, particularmente nos dous últimos anos, algunhas deficiencias no funcionamento das vías de extinción previstas nos artigos 51 e 52 c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ao desprazar moitas extincións de contratos indefinidos realmente baseadas en motivacións económicas ou produtivas cara á vía do despedimento disciplinario improcedente.

Considerouse necesaria, en consecuencia, unha nova redacción destas causas de extinción que proporcione unha maior certeza tanto a traballadores e a empresarios como aos órganos xurisdicionais na súa tarefa de control xudicial. Neste sentido, non só se mantén intacto o dereito dos traballadores á tutela xudicial efectiva nesta materia senón que a modificación integra na Lei a interpretación que os órganos xurisdicionais fixeron das causas do despedimento obxectivo no desenvolvemento da súa tarefa de revisión xurisdicional das decisións empresariais sobre esta materia. En definitiva, perséguese con isto reforzar a causalidade da extinción dos contratos de traballo, canalizando a súa

finalización cara á vía que proceda en función da causa real que motiva a súa terminación. Inclúense tamén determinadas disposicións en relación co aviso previo e o incumprimento dos requisitos formais na extinción do contrato por causas obxectivas.

O capítulo II agrupa diversas medidas que pretenden potenciar os instrumentos de flexibilidade interna no transcurso das relacións laborais, favorecendo a adaptabilidade das condicións de traballo ás circunstancias da produción, baixo a consideración xeral de que tales instrumentos constitúen unha alternativa positiva fronte a medidas de flexibilidade externa que implican un axuste no volume de emprego.

Por tanto, configurar instrumentos que permitan ás empresas mellorar a súa competitividade, salvaguardando os dereitos dos traballadores e facilitando de modo especial o mantemento dos seus postos de traballo, constitúe o obxectivo xeral deste capítulo. Entre esas medidas de flexibilidade interna modifícanse as relativas aos traslados colectivos, ás modificacións substanciais das condicións de traballo, ás cláusulas de inaplicación salarial e, moi sinaladamente, á suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción.

Respecto das modificacións introducidas nos artigos 40 e 41 do Estatuto dos traballadores, perséguese dotar o procedemento de maior axilidade e eficacia. Para isto establécese o carácter improrrogable do prazo previsto para os períodos de consultas, prevese unha solución legal para os supostos en que non existan representantes dos traballadores na empresa con que negociar e potenciase a utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias establecidos a través da negociación colectiva. Tales medios demostraron o seu valor e eficacia como sistemas que evitan a xudicialización dos conflitos laborais, permitindo que os procesos de adaptación das condicións de traballo se leven a cabo con axilidade para o empresario e con garantías para os traballadores, diminuíndo a conflitividade laboral, en especial naqueles casos en que estes mecanismos se integran en institucións creadas mediante acordo das organizacións empresariais e sindicais no ámbito correspondente.

Por outra parte, as reformas introducidas no artigo 82 do Estatuto dos traballadores, diríxense a favorecer a efectividade dos procedementos de inaplicación salarial cando a situación e perspectivas da empresa se puideren ver danadas como consecuencia do réxime salarial establecido e afecten as posibilidades de mantemento do emprego. Para isto, régúlase de maneira máis completa este procedemento e apélase tamén aquí á utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias.

Considérase que non é posible manter unha regulación legal que conduza a situacións de bloqueo non desexadas polo ordenamento xurídico para estes casos de desacordo, e que é esencial, por tanto, habilitar un procedemento para resolver estas discrepancias, tendo en conta o interese xeral evidente que leva consigo propiciar a aplicación de medidas de flexibilidade interna de carácter non traumático como mecanismo de utilización preferente fronte ao recurso á destrución de postos de traballo.

Este conxunto de medidas non contradín a vontade manifestada polo Goberno ao longo de todo este proceso de diálogo social de respectar o período que se deron os interlocutores sociais no Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva subscrito o pasado mes de febreiro para acordar as modificacións que crean convenientes na negociación colectiva. Pretenden tan só, respectando a articulación legal dos convenios colectivos e mantendo a súa eficacia normativa, establecer os supostos e as condicións en que poida ser necesaria unha inaplicación excepcional do establecido nun convenio colectivo como medio para evitar a destrución de postos de traballo. Todo isto tendo ben presente que a negociación colectiva constitúe o mellor instrumento para favorecer a adaptabilidade das empresas ás necesidades cambiantes da situación económica e para encontrar puntos de equilibrio entre a flexibilidade requirida polas empresas e a seguranza demandada polos traballadores.

Xunto ao anterior, este capítulo inclúe modificacións no ámbito laboral e de protección social que perseguen fomentar a adopción polo empresario de medidas de redución do tempo de traballo (sexo a través da suspensión do contrato de traballo, sexo mediante a redución da xornada en sentido estrito). Trátase dun instrumento que favorece a flexibilidade

interna da relación laboral e que permite atinxir un equilibrio beneficioso para empresarios e traballadores, pois facilita o axuste da empresa ás necesidades cambiantes do mercado e, ao mesmo tempo, proporciona ao traballador un alto grao de seguranza, tanto na conservación do seu posto de traballo como no mantemento do seu nivel de ingresos económicos pola protección dispensada polo sistema de protección por desemprego. Neste sentido, introdúcese a medida de redución temporal de xornada dentro do artigo 47 do Estatuto dos traballadores, flexibilízase o tratamento desta figura tanto no ámbito laboral como no da protección social e amplíanse os incentivos para traballadores e empresarios vinculados á utilización desta medida e consistentes, respectivamente, na reposición das prestacións de desemprego e nas bonificacións das cotizacións empresariais.

O capítulo III agrupa distintas medidas que se dirixen a favorecer o emprego dos mozos e mozas e das persoas desempregadas. Para isto, en primeiro lugar, mellórase a política de bonificacións á contratación indefinida, partindo do consenso xeral (que tivo reflexo nas recentes conclusións da Comisión de Traballo e Inmigración do Congreso dos Deputados sobre esta materia) de que a súa práctica xeneralización limitou gravemente a súa eficiencia. Sobre a base deste diagnóstico, realízase unha regulación máis rigorosa e defínense de maneira máis selectiva os colectivos de traballadores para cuxa contratación indefinida se establecen bonificacións: mozos e mozas de até 30 anos con especiais problemas de empregabilidade e maiores de 45 anos cunha permanencia prolongada no desemprego; xunto a isto, mantéñense determinadas bonificacións para a conversión de contratos formativos e de revezamento en contratos indefinidos. Mellóranse, por outra parte, as contías destas novas bonificacións cando a contratación se faga para mulleres. Establécese, por último, un horizonte temporal para a súa aplicación, a cuxo termo se realizará unha rigorosa avaliación dos seus resultados, o que permitirá a súa modificación se for necesario.

Polo demais, mantéñense na súa regulación actual as bonificacións dirixidas a persoas con discapacidade, constitución inicial de traballadores autónomos, empresas de inserción, vítimas de violencia de xénero e, en particular, as que teñen como finalidade manter a situación de actividade dos traballadores maiores de 59 anos. Respecto destas últimas, deberase reflexionar sobre se estas bonificacións deben seguir incluídas nas políticas de emprego, como ocorre na actualidade, ou deben formar parte das políticas de Seguridade Social.

En segundo lugar, respecto do obxectivo específico de elevar as oportunidades de emprego da mocidade, introdúcese melloras substanciais na regulación dos contratos para a formación que, ao mesmo tempo, incentivan a súa utilización polos empresarios a través dunha bonificación total das cotizacións sociais e os fan máis atractivos para a mocidade, a través da mellora do salario e do recoñecemento da prestación de desemprego ao termo deles. Introdúcese tamén determinadas modificacións respecto do contrato en prácticas, referidas aos títulos que habilitan para realizar estes contratos e ao prazo dentro do cal é posible realizalos.

O capítulo IV, finalmente, inclúe medidas dirixidas á mellora dos mecanismos de intermediación laboral para fomentar as oportunidades de acceder a un emprego por parte das persoas desempregadas. Estímase necesario iniciar unha apertura á colaboración público-privada nesta materia, preservando, en calquera caso, a centralidade e o fortalecemento dos servizos públicos de emprego de carácter estatal e autonómico, para que non se produza a substitución da iniciativa pública pola iniciativa privada no ámbito da intermediación e a colocación. Os servizos públicos de emprego son sempre necesarios para acompañar e promover os cambios no acceso e a mellora do emprego e para xestionar as prestacións por desemprego. Mantense a vontade de seguir mellorando e potenciando os servizos públicos de emprego. Neste contexto, a regulación das axencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitirá complementar a actividade dos servizos públicos de emprego.

Neste sentido, régulase legalmente a actividade das axencias de colocación con ánimo de lucro na liña das máis recentes normas e criterios da Organización Internacional do Traballo nesta materia. A centralidade dos servizos públicos de emprego respecto destas

axencias queda asegurada pola existencia dunha autorización administrativa para o desenvolvemento da súa actividade, pola configuración delas como entidades colaboradoras de tales servizos públicos cando subscriban convenios de colaboración con estes e, en todo caso, polo seu sometemento ao control e inspección por parte destes.

Por outro lado, a lei introduce varias modificacións na lexislación relativa ás empresas de traballo temporal que se dirixen á incorporación ao noso dereito da Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 de novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal. Ademais de determinadas modificacións referidas ao principio de igualdade de trato entre os traballadores cedidos polas empresas de traballo temporal e os traballadores das empresas usuarias, a adaptación á lexislación comunitaria obriga a revisar as restricións que se aplican ás empresas de traballo temporal. Para aplicar esta medida, resérvase un período para que a negociación colectiva, dentro dos sectores hoxe excluídos da actividade das empresas de traballo temporal por razóns de seguranza e saúde no traballo, poida, de maneira razoada e xustificada, definir os empregos ou ocupacións de especial risco que non poidan ser obxecto de contratos de posta á disposición.

Unha vez concluído este período e respectando as excepcións para empregos ou ocupacións determinadas que se puidesen acordar, derróganse -con algunhas excepcións- as restricións actualmente vixentes e establécense requisitos complementarios para que as empresas de traballo temporal poidan realizar contratos de posta á disposición de traballadores nestes sectores mediante o reforzo das exigencias en materia de prevención de riscos laborais e de formación preventiva dos traballadores.

CAPÍTULO I

Medidas para reducir a dualidade e a temporalidade do mercado de traballo

Artigo 1. *Contratos temporais.*

Un. A letra a) do número 1 do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta. Estes contratos non poderán ter unha duración superior a tres anos ampliable até doce meses máis por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de traballadores fixos da empresa.

Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa que se poidan cubrir con contratos desta natureza.»

Dous. O número 5 do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da seguinte maneira:

«5. Sen prexuízo do disposto nos números 1.a), 2 e 3 deste artigo, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes

modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

O establecido no parágrafo anterior tamén será de aplicación cando se produzan supostos de sucesión ou subrogación empresarial conforme o disposto legal ou convencionalmente.

Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta á disposición realizados con empresas de traballo temporal.

O disposto neste número non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de revezamento e interinidade, aos contratos temporais celebrados no marco de programas públicos de emprego-formación, así como aos contratos temporais que sexan utilizados por empresas de inserción debidamente rexistradas e o obxecto de tales contratos sexa considerado como parte esencial dun itinerario de inserción personalizado.»

Tres. O número 9 do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«9. Nos supostos previstos nos números 1.a) e 5, o empresario deberá facilitar por escrito ao traballador, nos dez días seguintes ao do cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de traballador fixo da empresa. En todo caso, o traballador poderá solicitar, por escrito, ao Servizo Público de Emprego correspondente un certificado dos contratos de duración determinada ou temporais celebrados, para os efectos de poder acreditar a súa condición de traballador fixo na empresa. O Servizo Público de Emprego emitirá este documento e porao en coñecemento da empresa en que o traballador preste os seus servizos.»

Catro. O actual número 9 do artigo 15 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, pasa a ser o número 10.

Cinco. A letra c) do artigo 49.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada da seguinte maneira:

«c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Á finalización do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se for o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente até ese prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a dita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houber denuncia e se continuar na prestación laboral, o contrato considerarase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra a súa terminación cunha anticipación mínima de quince días.»

Seis. A disposición adicional décimo quinta do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada da seguinte maneira:

«Disposición adicional décimo quinta. *Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas administracións públicas.*

1. O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados e no artigo 15.5 sobre límites ao encadeamento de contratos desta lei producirá efectos no ámbito das administracións públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicable.

En cumprimento desta previsión, o traballador continuará desempeñando o posto que viña ocupando até que se proceda á súa cobertura polos procedementos antes indicados, momento en que se producirá a extinción da relación laboral, salvo que o mencionado traballador acceda a emprego público superando o correspondente proceso selectivo.

2. Non obstante o previsto no número anterior, o disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados non será de aplicación aos contratos celebrados polas administracións públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, nin ás modalidades particulares de contrato de traballo previstas na Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, ou en calquera outra norma con rango de lei cando estean vinculados a un proxecto específico de investigación ou de investimento de duración superior a tres anos.

3. Para a aplicación do límite ao encadeamento de contratos previsto no artigo 15.5, só se terán en conta os contratos celebrados no ámbito de cada unha das administracións públicas sen que formen parte delas, para estes efectos, os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia vinculadas ou dependentes delas. En todo caso, o disposto no citado artigo 15.5 non será de aplicación respecto das modalidades particulares de contrato de traballo determinadas na Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, ou en calquera outra norma con rango de lei.»

Sete. Engádesse unha disposición transitoria décimo terceira ao texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, coa seguinte redacción:

«Disposición transitoria décimo terceira. *Indemnización por finalización de contrato temporal.*

A indemnización prevista á finalización do contrato temporal establecida no artigo 49.1.c) desta lei aplicarase de modo gradual conforme o seguinte calendario:

Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren até o 31 de decembro de 2011.

Noves días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2012.

Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2013.

Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2014.

Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2015.»

Oito. Engádesse un novo número 4 bis ao artigo 6 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, coa seguinte redacción:

«4 bis. A falta de entrega ao traballador por parte do empresario do documento xustificativo a que se refire o artigo 15.9 do Estatuto dos traballadores.»

Artigo 2. *Extinción do contrato de traballo.*

Un. O número 1 do artigo 51 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, queda redactado do seguinte modo:

«1. Para efectos do disposto na presente lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte ao menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O 10 por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos, que poidan afectar a súa viabilidade ou a súa capacidade de manter o volume de emprego. Para estes efectos, a empresa terá que acreditar os resultados alegados e xustificar que deles se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. Para estes efectos, a empresa deberá acreditar a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e xustificar que delas se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para contribuír a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a situación desta a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten a totalidade da cadro de persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia da cesación total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste artigo, terase en conta, así mesmo, calquera outra producida no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos na alínea c) do número 1 do artigo 49 desta lei, sempre que o seu número sexa, ao menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días, e co obxecto de eludir as previsións contidas no presente artigo, a empresa realice extincións de contratos ao

abeiro do disposto no artigo 52.c) desta lei nun número inferior aos limiares sinalados e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.»

Dous. O número 2 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da seguinte maneira:

«2. O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo conforme o procedemento de regulación de emprego previsto nesta lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciarase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

A comunicación á autoridade laboral e aos representantes legais dos traballadores deberá ir acompañada de toda a documentación necesaria para acreditar as causas motivadoras do expediente e a xustificación das medidas que se van adoptar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

A comunicación da apertura do período de consultas realizarase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, unha copia do cal se fará chegar, xunto coa solicitude, á autoridade laboral.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación para o período de consultas e a conclusión dun acordo a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4.»

Tres. O número 4 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da seguinte maneira:

«4. A consulta cos representantes legais dos traballadores, que terán a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non superior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores, e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados, tales como medidas de recolocación que poderán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade, e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

En todo caso, nas empresas de cincuenta ou máis traballadores deberase xuntar á documentación iniciadora do expediente un plan de acompañamento social que recolla as medidas anteriormente sinaladas.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

Este acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, se for o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Á finalización do período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado, así como o contido definitivo das medidas ou do plan sinalados anteriormente.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para ese período.»

Catro. O número 5 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

«5. Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais en que autorice a extinción das relacións laborais e dea traslado dela á Inspección de Traballo e Seguridade Social e á entidade xestora da prestación por desemprego. Se, transcorrido o prazo, non se ditou pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos establecidos no acordo.

Non obstante o disposto no parágrafo anterior, se a autoridade laboral apreciar, de oficio ou por instancia de parte, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar resolución, á autoridade xudicial, para efectos da súa posible declaración de nulidade. Do mesmo modo actuará cando, de oficio ou por petición da entidade xestora da prestación por desemprego, considere que o acordo pode ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.»

Cinco. O número 6 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

«6. Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución en que estime ou desestime, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se, transcorrido o prazo, non se ditou pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación que figure no expediente se desprenda que concorre a causa alegada polo empresario e a razoabilidade da medida nos termos sinalados no número 1 deste artigo.»

Seis. A letra c) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nestes termos:

«c) Cando concorra algunha das causas previstas no artigo 51.1 desta lei e a extinción afecte un número inferior ao establecido nel.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto a que se refire este número.»

Sete. A alínea c) do número 1 do artigo 53 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nos seguintes termos:

«c) Concesión dun prazo de aviso previo de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador até a extinción do contrato de traballo. No suposto previsto no artigo 52.c) do escrito de aviso previo darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.»

Oito. O número 4 do artigo 53 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado nos seguintes termos:

«4. Cando a decisión extintiva do empresario tiver como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise

con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula e debe a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade a que se refire a alínea d) do número 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro dese período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a alínea a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean a desfrutar deles, ou solicitasen ou estean a desfrutar a excedencia prevista no número 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

c) A dos traballadores despois de térense reintegrado ao traballo ao finalizaren os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

A decisión extintiva considerarase improcedente cando non se acredite a concurrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva ou cando non se cumprisen os requisitos establecidos no número 1 deste artigo.

Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes a ese período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.»

Novo. O número 2 do artigo 122 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril, queda redactado nos seguintes termos:

«2. A decisión extintiva será nula cando:

a) Resulte discriminatoria ou contraria aos dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

b) Se efectuase en fraude de lei eludindo as normas establecidas polos despedimentos colectivos, nos casos a que se refire o último parágrafo do artigo 51.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

c) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade a que se refire a alínea d) do número 1 do artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro dese período.

d) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a alínea c), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4.bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean a desfrutar deles, ou solicitasen ou

estean a desfrutar a excedencia prevista no número 3 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.

e) A dos traballadores despois de térense reintegrado ao traballo ao finalizaren os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas alíneas c), d) e e) será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencias sinalados.»

Dez. O número 3 do artigo 122 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril, queda redactado nos seguintes termos:

«3. A decisión extintiva cualificarase de improcedente cando non se cumprisen os requisitos establecidos no artigo 53.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes a ese período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.»

Artigo 3. *Contrato para o fomento da contratación indefinida.*

A disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, queda modificada como segue:

«Disposición adicional primeira. *Contrato para o fomento da contratación indefinida.*

1. Con obxecto de facilitar a colocación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderase concertar o contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida que se regula nesta disposición, nas condicións previstas nela.

2. O contrato poderase concertar con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego nos cales conorra algunha das seguintes condicións:

Mozos e mozas desde dezaseis até trinta anos de idade, ambos inclusive.

Mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino; mulleres nos dous anos inmediatamente posteriores á data do parto ou da adopción ou acollemento de menores; mulleres desempregadas que se reincorporen ao mercado de traballo tras un período de inactividade laboral de cinco anos; mulleres desempregadas vítimas de violencia de xénero e de tráfico de seres humanos.

Maiores de corenta e cinco anos de idade.

Persoas con discapacidade.

Parados que leven, ao menos, un mes inscritos ininterrompidamente como demandantes de emprego.

Desempregados que, durante os dous anos anteriores á celebración do contrato, estivesen contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluídos os contratos formativos.

Desempregados aos cales, durante os dous anos anteriores á celebración do contrato, se lles extingue un contrato de carácter indefinido nunha empresa diferente.

b) Traballadores que estiveren empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrados con anterioridade ao 18 de xuño de 2010, aos cales se lles transforme o contrato nun contrato de fomento da contratación indefinida con anterioridade ao 31 de decembro de 2010.

c) Traballadores que estivesen empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrados a partir do 18 de xuño de 2010. Estes contratos poderán ser transformados nun contrato de fomento da contratación indefinida con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 sempre que a duración deles non exceda seis meses. Esta duración máxima non será de aplicación aos contratos formativos.

Entenderanse válidas as transformacións nos contratos de fomento da contratación indefinida dos contratos de duración determinada ou temporais nos supostos a que se refiren as letras b) e c), unha vez transcorrido o prazo de vinte días hábiles establecido no artigo 59.3 do Estatuto dos traballadores, contando desde a data da transformación.

3. O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito, no modelo que se estableza.

O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del deriven rexeranse, con carácter xeral, polo disposto na lei e nos convenios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción do disposto nos números seguintes.

4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada xudicialmente improcedente ou recoñecida como tal polo empresario, a contía da indemnización a que se refire o artigo 53.5 do Estatuto dos traballadores, na súa remisión para os efectos do despedimento disciplinario previstos no artigo 56 do mesmo texto legal, será de trinta e tres días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e até un máximo de vinte e catro mensualidades.

Cando o traballador alegue que a utilización do procedemento de despedimento obxectivo non se axusta a dereito porque a causa real do despedimento é disciplinaria, corresponderalle a el a carga da proba sobre esta cuestión.

Se se proceder segundo o disposto no artigo 56.2 do Estatuto dos traballadores, o empresario deberá depositar no xulgado do social a diferenza entre a indemnización xa percibida polo traballador segundo o artigo 53.1.b) da mesma lei e a sinalada neste número.

5. Non poderá concertar o contrato para o fomento da contratación indefinida a que se refire a presente disposición a empresa que nos seis meses anteriores á celebración do contrato realizase extincións de contratos indefinidos ordinarios por causas obxectivas declaradas ou recoñecidas como improcedentes ou procedese a un despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente a cobertura do mesmo posto de traballo afectado pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

Esta limitación non será de aplicación cando as extincións de contratos se producisen con anterioridade ao 18 de xuño de 2010 nin cando, no suposto de despedimento colectivo, a realización dos contratos a que se refire a presente disposición fose acordada cos representantes dos traballadores no período de consultas previsto no artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores.

6. O Goberno, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, procederá á avaliación da eficacia desta disposición e dos seus efectos na evolución da contratación indefinida. Esta avaliación realizarase con anterioridade ao 31 de decembro de 2012.»

CAPÍTULO II

Medidas para favorecer a flexibilidade interna negociada nas empresas e para fomentar o uso da redución de xornada como instrumento de axuste temporal de emprego

Artigo 4. Mobilidade xeográfica.

O número 2 do artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado nos seguintes termos:

«2. O traslado a que se refire o número anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte a totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar a totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda un número de traballadores de, ao menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O 10 por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

O período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

Este acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, se for o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4.

Despois da finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no número 1 deste artigo.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o número 1 deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que en ningún caso poderá ser superior a seis meses.

Contra as decisións a que se refire o presente número podease reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no número 1 deste

artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo cuarto do número 1 deste artigo.

O empresario e a representación legal dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas a que se refire este número pola aplicación do procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para tal período.»

Artigo 5. Modificacións substanciais das condicións de traballo.

O artigo 41 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«Artigo 41. *Modificacións substanciais de condicións de traballo.*

1. A dirección da empresa, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta lei.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a súa situación e perspectivas a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

2. Considérase de carácter individual a modificación daquelas condicións de traballo de que disfrutaban os traballadores a título individual.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou disfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Non obstante o disposto no parágrafo anterior, non se considerarán en ningún caso de carácter colectivo para os efectos do disposto no número 4 deste artigo as modificacións funcionais e de horario de traballo que afecten, nun período de noventa días, un número de traballadores inferior:

- a) A dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) Ao 10 por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) A trinta traballadores, nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha anticipación mínima de trinta días ao da data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 deste artigo, e sen prexuízo do disposto no artigo 50.1.a), se o traballador resultar prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que, non tendo optado pola rescisión do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugna-la ante a xurisdición competente. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser repostado nas súas anteriores condicións.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no número seguinte deste artigo, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares a que se refire o último parágrafo do número 2, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que se poidan establecer na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida, nas empresas en que existan representantes legais dos traballadores, dun período de consultas con eles de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Este acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, se for o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Nas empresas en que non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa escolla, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertenza a empresa e que estean lexitimados para formaren parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a ela.

En todos os casos, a designación deberase realizar nun prazo de cinco días contados desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supor a súa paralización. Os acordos da comisión requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. No suposto de que a negociación se realice coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderán atribuír a súa representación ás organizacións empresariais en que estea integrado, que poden ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización en que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para ese período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o número 1 e só poderán ser impugnadas ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito

na súa conclusión. Isto sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do número 3 deste artigo.

5. Cando a modificación colectiva se refira a condicións de traballo recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou desfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos, unha vez finalizado o período de consultas sen acordo, o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, que producirá efectos transcorrido o prazo a que se refire o número 3 deste artigo.

Contra as decisións a que se refire o presente número poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no número 3 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas até a súa resolución.

6. Cando a modificación se refira a condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III da presente lei, sexan estes de sector ou empresariais, poderase efectuar en todo momento por acordo, de conformidade co establecido no número 4. Cando se trate de convenios colectivos de sector, o acordo deberá ser notificado á súa comisión paritaria.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente lei, deberanse establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para resolver de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este número, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas, e só será impugnado conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.

A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos de sector só se poderá referir ás materias sinaladas nas alíneas b), c), d), e) e f) do número 1, e deberá ter un prazo máximo de vixencia que non poderá exceder a vixencia do convenio colectivo cuxa modificación se pretenda.

7. En materia de traslados observárase o disposto nas normas específicas establecidas no artigo 40 desta lei.»

Artigo 6. *Contido dos convenios colectivos.*

Un. Modifícase o número 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda redactado nos seguintes termos:

«3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociaren un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando a situación e perspectivas económicas desta se puideren ver danadas como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego nela.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4.

Cando o período de consultas finalice con acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución que percibirán os traballadores desa empresa, establecendo, se for o caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso tal inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio nin, como máximo, os tres anos de duración. O acordo de inaplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supor o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 desta lei, deberán establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para resolver de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este número, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.»

Dous. A alínea c) do número 3 do artigo 85 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada da seguinte maneira:

«c) Procedementos para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir na negociación para a modificación substancial de condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos de conformidade co establecido no artigo 41.6 e para a non aplicación do réxime salarial a que se refire o artigo 82.3, adaptando, se for o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme o disposto en tales artigos.»

Artigo 7. Suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

O artigo 47 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado como segue:

«Artigo 47. *Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.*

1. O contrato de traballo poderá ser suspendido por iniciativa do empresario por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, conforme o procedemento establecido no artigo 51 desta lei e nas súas normas de desenvolvemento, coas seguintes especialidades:

a) O procedemento será aplicable calquera que for o número de traballadores da empresa e do número de afectados pola suspensión.

b) O prazo a que se refire o artigo 51.4, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e a documentación será a estritamente necesaria nos termos que regulamentariamente se determinen.

c) A autorización desta medida procederá cando da documentación que consta no expediente se desprenda razoablemente que tal medida temporal é necesaria para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.

d) A autorización da medida non xerará dereito a indemnización ningunha.

2. A xornada de traballo poderase reducir por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme o procedemento previsto no número anterior. Para estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución

temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual. Durante o período de redución de xornada non se poderán realizar horas extraordinarias salvo forza maior.

3. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior conforme o procedemento establecido no artigo 51.12 desta lei e nas normas regulamentarias de desenvolvemento.

4. Durante as suspensións de contratos ou as reducións de xornada promoverase o desenvolvemento de accións formativas vinculadas á actividade profesional dos traballadores afectados cuxo obxecto sexa aumentar a súa polivalencia ou incrementar a súa empregabilidade.»

Artigo 8. *Protección por desemprego e redución de xornada.*

O texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O número 2 do artigo 203 queda modificado nos seguintes termos:

«2. O desemprego será total cando o traballador cese, con carácter temporal ou definitivo, na actividade que viña desenvolvendo e sexa privado, conseguintemente, do seu salario.

Para estes efectos, entenderase por desemprego total o cesamento total do traballador na actividade por días completos, continuados ou alternos, durante, ao menos, unha xornada ordinaria de traballo, en virtude de suspensión de contrato ou redución de xornada autorizada pola autoridade competente.»

Dous. O número 3 do artigo 203 queda redactado do modo seguinte:

«3. O desemprego será parcial cando o traballador vexa reducida temporalmente a súa xornada diaria ordinaria de traballo, entre un mínimo dun 10 e un máximo dun 70 por cento, sempre que o salario sexa obxecto de análoga redución.

Para estes efectos, entenderase por redución temporal da xornada diaria ordinaria aquela que se autorice por un período de regulación de emprego, sen que estean comprendidas as reducións de xornadas definitivas ou que se estendan a todo o período que resta da vixencia do contrato de traballo.»

Tres. O número 1.3 do artigo 208 queda modificado nos seguintes termos:

«3) Cando se reduza temporalmente a xornada ordinaria diaria de traballo, en virtude de expediente de regulación de emprego nos termos do artigo 203.3.»

Catro. Engádesse un novo número 5 ao artigo 210, coa seguinte redacción:

«5. No caso de desemprego parcial, a consunción de prestacións xeradas producirase por horas e non por días. Para tal fin, a porcentaxe consumida será equivalente á de redución de xornada autorizada.»

Artigo 9. *Medidas de apoio á redución de xornada.*

A Lei 27/2009, do 30 de decembro, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e a protección das persoas desempregadas, queda modificada como segue:

Un. Engádesse un novo número 2 bis ao artigo 1, do teor seguinte:

«2 bis. Non obstante o establecido nos números anteriores, o dereito á bonificación do 50 por cento das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, considerado no número 1 anterior, será ampliado até o 80 por cento, cando a empresa, nos procedementos de regulación de emprego que

conclúsen con acordo, inclúa medidas para reducir os efectos da regulación temporal de emprego entre os traballadores afectados, tales como accións formativas durante o período de suspensión de contratos ou de redución de xornada cuxo obxectivo sexa aumentar a polivalencia do traballador ou incrementar a súa empregabilidade, medidas de flexibilidade interna na empresa que favorezan a conciliación da vida familiar e profesional ou calquera outra medida alternativa ou complementaria dirixida a favorecer o mantemento do emprego na empresa.

Todo isto cos límites e coas condicións establecidos nos números anteriores, ben que o compromiso de mantemento do emprego dos traballadores a que se refire o número 2 será de seis meses cando se trate de acordos concluídos con posterioridade á entrada en vigor da Lei de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.»

Dous. O número 5 do artigo 1 queda modificado da seguinte maneira:

«5. O disposto neste artigo será aplicable ás solicitudes de regulación de emprego presentadas desde o 1 de outubro de 2008 até o 31 de decembro de 2011, salvo o establecido no último parágrafo do número 2 deste artigo, que será de aplicación ás solicitudes de regulación de emprego presentadas desde o 1 de xaneiro de 2010 até o 31 de decembro de 2011.»

Tres. O número 1 do artigo 3 queda redactado nos seguintes termos:

«1. Cando se autorice unha empresa, en virtude de un ou de varios expedientes de regulación de emprego ou procedementos concursais, para suspender os contratos de traballo, de forma continuada ou non, ou para reducir o número de días ou horas de traballo, e posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de emprego ou por resolución xudicial en procedemento concursal a extinción dos contratos, ou se extinga o contrato ao abeiro do artigo 52.c do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, os traballadores afectados terán dereito á reposición da duración da prestación por desemprego de nivel contributivo polo mesmo número de días que percibisen o desemprego total ou parcial en virtude daquelas autorizacións cun límite máximo de 180 días, sempre que se cumpran as seguintes condicións:

- a) Que as resolucións administrativas ou xudiciais que autoricen as suspensións ou reducións de xornada se producisen entre o 1 de outubro de 2008 e o 31 de decembro de 2011, ambos inclusive;
- b) Que o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorice a extinción se produza entre o 18 de xuño de 2010 e o 31 de decembro de 2012.»

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas

Artigo 10. *Bonificacións de cotas pola contratación indefinida.*

1. As empresas que contraten, até o 31 de decembro de 2011, de forma indefinida traballadores desempregados entre 16 e 30 anos, ambos inclusive, con especiais problemas de empregabilidade, inscritos na oficina de emprego, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 66,67 euros/mes (800 euros/ano), durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

Para estes efectos, considerarase que teñen especiais problemas de empregabilidade aqueles mozos ou mozas desempregados que estivesen inscritos na oficina de emprego ao menos doce meses nos dezoito meses anteriores á contratación e que non completasen a escolaridade obrigatoria ou carezan de titulación profesional.

Cando estes contratos se realicen con mulleres, as bonificacións indicadas serán de 83,33 euros/mes (1.000 euros/ano) ou o seu equivalente diario.

2. As empresas que contraten, até o 31 de decembro de 2011, de forma indefinida traballadores desempregados maiores de 45 anos, que estivesen inscritos na oficina de emprego ao menos doce meses nos dezaoto meses anteriores á contratación, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 100 euros/mes (1.200 euros/ano), durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

Se estes contratos se concertan con mulleres, as bonificacións indicadas serán de 116,67 euros/mes (1.400 euros/ano) ou o seu equivalente diario.

3. As empresas que, até o 31 de decembro de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que for a data da súa celebración, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 41,67 euros/mes (500 euros/ano), durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

No caso de mulleres, as bonificacións serán de 58,33 euros/mes (700 euros/ano), ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

4. Poderán ser beneficiarios das bonificacións establecidas neste artigo as empresas, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais ou cooperativas a que se incorporen traballadores como socios traballadores ou de traballo, sempre que estas últimas optasen por un réxime de Seguridade Social propio de traballadores por conta allea.

Tamén poderán ser beneficiarios das bonificacións as empresas, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais e cooperativas a que se refire o parágrafo anterior no caso de transformación de contratos formativos, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación en contratos ou vínculos societarios indefinidos, nos supostos incluídos neste artigo.

5. Será requisito imprescindible para se poderen aplicar as bonificacións establecidas neste artigo que as novas contratacións ou transformacións, salvo as referidas a contratos de revezamento, supoñan un incremento do nivel de emprego fixo da empresa.

Para calcular o incremento, tomarase como referencia a media diaria de traballadores con contratos indefinidos no período dos noventa días anteriores ao da nova contratación ou transformación, calculado como o cociente que resulte de dividir entre noventa o sumatorio dos contratos indefinidos que estivesen en alta na empresa en cada un dos noventa días inmediatamente anteriores ao da nova contratación ou transformación. Excluíranse do cómputo os contratos indefinidos que se extinguisen nese período por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador, ou durante o período de proba.

6. As empresas que se acollan a estas bonificacións estarán obrigadas a manter, durante o período de duración da bonificación, o nivel de emprego fixo alcanzado coa contratación indefinida ou transformación bonificada.

Non se considerará incumplida esta obriga se se produciren extincións de contratos indefinidos nese período por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador, ou durante o período de proba.

No suposto de se produciren extincións de contratos indefinidos por outras causas e cando isto supoña diminución do emprego fixo, as empresas estarán obrigadas a cubrir esas vacantes nos dous meses seguintes a que se produzan mediante a contratación de novos traballadores con contrato indefinido ou a transformación de contratos temporais ou formativos en indefinidos, coa mesma xornada de traballo, ao menos, que tivese o traballador cuxo contrato indefinido se extinguiu. Se o contrato extinguido correspondese a un dos bonificados conforme este artigo, cando a cobertura da vacante se realice cun traballador pertencente a algún dos colectivos de bonificación previstos nel, este novo contrato dará dereito á aplicación da bonificación correspondente ao colectivo de que se

trate durante o tempo que reste desde a extinción do contrato até o cumprimento dos tres anos de bonificación deste.

O incumprimento por parte das empresas das obrigas establecidas neste número dará lugar ao reintegro das bonificacións aplicadas sobre os contratos bonificados, celebrados ao abeiro deste artigo, afectados polo descenso do nivel do cadro de persoal fixo que se alcanzou con esas contratacións.

7. No non previsto nesta disposición será de aplicación o establecido na sección 1.^a do capítulo I e na disposición adicional terceira da Lei 43/2006, do 29 de decembro, salvo o disposto en materia de exclusións no seu artigo 6.2.

8. Os traballadores contratados ao abeiro deste artigo serán obxectivo prioritario nos plans de formación para persoas ocupadas dentro dos programas de formación profesional para o emprego, así como de calquera outra medida de política activa de emprego, co obxecto de incrementar a súa cualificación profesional.

Artigo 11. *Bonificacións de cotas nos contratos para a formación.*

1. As empresas que, a partir da entrada en vigor desta lei e até o 31 de decembro de 2011, celebren contratos para a formación con traballadores desempregados e inscritos na oficina de emprego terán dereito, durante toda a vixencia do contrato, incluídas as prórrogas, a unha bonificación do cento por cento das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, así como as correspondentes a accidentes de traballo e enfermidades profesionais, desemprego, fondo de garantía salarial e formación profesional, correspondentes a tales contratos.

Así mesmo, nos contratos para a formación celebrados ou prorrogados segundo o disposto no parágrafo anterior, bonificarase o cento por cento das cotas dos traballadores á Seguridade Social durante toda a vixencia do contrato, incluídas as súas prórrogas.

As bonificacións neste artigo serán aplicables, así mesmo, aos contratos para a formación concertados con anterioridade á entrada en vigor desta lei que sexan prorrogados entre esa data e o 31 de decembro de 2011, durante a vixencia desas prórrogas.

2. Para ter dereito aos incentivos establecidos nos dous primeiros parágrafos do número anterior, o contrato para a formación deberá supor incremento do cadro de persoal da empresa. Para o cómputo do incremento, aplicarase o establecido no parágrafo segundo do artigo 10.5 desta lei.

3. No non previsto nesta disposición será de aplicación o establecido na sección 1.^a do capítulo I e na disposición adicional terceira da Lei 43/2006, do 29 de decembro, salvo o disposto en materia de exclusións no seu artigo 6.2.

4. Os traballadores contratados ao abeiro deste artigo serán obxectivo prioritario nos plans de formación para persoas ocupadas dentro dos programas de formación profesional para o emprego, así como de calquera outra medida de política activa de emprego, co obxecto de incrementar a súa cualificación profesional.

Artigo 12. *Contratos formativos.*

Un. O número 1 do artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, modifícase nos seguintes termos:

«1. O contrato de traballo en prácticas poderase concertar cos que estiveren en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos cando o contrato se concerte cun traballador con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse determinar os postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais obxecto deste contrato.

b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder dous anos, dentro de cuxos límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas que se van realizar.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación ou certificado de profesionalidade.

Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado de profesionalidade.

Para os efectos deste artigo, os títulos de grao, máster e, se for o caso, doutoramento, correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato en prácticas o traballador estivese xa en posesión do título superior de que se trate.

Non se poderá concertar un contrato en prácticas con base nun certificado de profesionalidade obtido como consecuencia dun contrato para a formación celebrado anteriormente coa mesma empresa.

d) Salvo o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio ou de certificado de profesionalidade de nivel 1 ou 2, nin a dous meses para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que están en posesión de título de grao superior ou de certificado de profesionalidade de nivel 3.

e) A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, na súa falta, poida ser inferior ao 60 ou ao 75 por 100 durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado no convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

f) Se ao termo do contrato o traballador continuar na empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, e computarase a duración das prácticas para efectos de antigüidade na empresa.»

Dous. O número 2 do artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«2. O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación, e rexerase polas seguintes regras:

a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación ou do certificado de profesionalidade requirido para realizar un contrato en prácticas.

Cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas públicos de emprego-formación, tales como

os de escolas taller, casas de oficios, talleres de emprego ou outros que se poidan aprobar, o límite máximo de idade será o establecido nas disposicións que regulen o contido dos citados programas. No suposto de desempregados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grao medio, o límite máximo de idade será de vinte e catro anos.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderase establecer, en función do tamaño do cadro de persoal, o número máximo de contratos que se van realizar, así como os postos de traballo obxecto deste contrato.

Así mesmo, os convenios colectivos de empresa poderán establecer o número máximo de contratos que se van realizar en función do tamaño da cadro de persoal, no suposto de que exista un plan formativo de empresa.

Se os convenios colectivos a que se refiren os parágrafos anteriores non determinasen o número máximo de contratos que cada empresa pode realizar en función do seu cadro de persoal, o dito número será o determinado regulamentariamente.

c) A duración mínima do contrato será de seis meses e a máxima de dous anos. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse establecer outras duracións atendendo ás características do oficio ou posto de traballo que se vai desempeñar e aos seus requirimentos formativos, sen que, en ningún caso, a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos, ou a catro anos cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, tendo en conta o tipo ou grao de discapacidade e as características do proceso formativo que se vai realizar.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

d) Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Non se poderán celebrar contratos para a formación que teñan por obxecto a cualificación para un posto de traballo que fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

e) O tempo dedicado á formación teórica, que se impartirá sempre fóra do posto de traballo, dependerá das características do oficio ou posto de traballo que se vaia desempeñar e do número de horas establecido para a formación adecuada a ese posto ou oficio, sen que, en ningún caso, poida ser inferior ao 15 por 100 da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, na súa falta, da xornada máxima legal.

Respectando o límite anterior, os convenios colectivos poderán establecer o tempo dedicado á formación teórica e a súa distribución, establecendo, se for o caso, o réxime de alternancia ou concentración deste tempo respecto do tempo de traballo efectivo.

Cando o traballador contratado para a formación non finalizase a educación secundaria obrigatoria, a formación terá por obxecto prioritario a obtención do título de graduado en educación secundaria obrigatoria. Para tal efecto, as administracións educativas deberán garantir unha oferta adaptada a este obxectivo.

Así mesmo, no marco dos programas públicos de emprego-formación que teñan por obxecto profesionalizar mozos e mozas con fracaso escolar e inserilos no mercado de traballo desenvolvidos polas comunidades autónomas, unha parte da formación teórica poderá ser impartida polas administracións públicas previamente ao contrato, computando este tempo de formación para os efectos de formación

realizada e de xornada de traballo ao formalizarse o contrato, facéndose constar expresamente neste.

Entenderase cumprido o requisito de formación teórica cando o traballador acredite, mediante certificación da Administración pública competente, que realizou un curso de formación profesional para o emprego adecuado ao oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. O curso realizado deberá ter ao menos un número de horas equivalente ás horas de formación teórica que como mínimo debería recibir o traballador en proporción á duración do seu contrato.

Nos supostos a que se refiren os parágrafos anteriores, a retribución do traballador incrementarase proporcionalmente ao tempo non dedicado á formación teórica.

Cando o traballador contratado para a formación sexa unha persoa con discapacidade psíquica, a formación teórica poderase substituír, total ou parcialmente, precedendo informe dos equipos multiprofesionais de valoración correspondentes, pola realización de procedementos de rehabilitación ou de axuste persoal e social nun centro psicossocial ou de rehabilitación sociolaboral.

Tanto o financiamento como a organización e impartición da formación teórica se regularán nos termos que se establezan regulamentariamente.

f) O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

g) A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación será obxecto de acreditación nos termos previstos na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, e na súa normativa de desenvolvemento. Conforme o establecido nesa regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade. Sen prexuízo do anterior, á finalización do contrato, o empresario deberá entregar ao traballador un certificado en que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida.

h) A retribución do traballador contratado para a formación será durante o primeiro ano do contrato a fixada en convenio colectivo, sen que poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo. Durante o segundo ano do contrato para a formación, a retribución será a fixada en convenio colectivo, sen que en ningún caso poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional, con independencia do tempo dedicado á formación teórica.

i) A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá todas as contingencias, situacións protexibles e prestacións, incluído o desemprego. Así mesmo, terase dereito á cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

j) No suposto de que o traballador continúe na empresa ao termo do contrato, observarase o establecido no número 1, alínea f), deste artigo.

k) O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as obrigas que lle correspondan en materia de formación teórica.»

Tres. Modifícase o número 3 do artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda redactado como segue:

«3. Na negociación colectiva fixaranse criterios e procedementos tendentes a conseguir unha presenza equilibrada de homes e mulleres vinculados á empresa mediante contratos formativos. Así mesmo, poderanse establecer compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.»

Catro. Modifícase a disposición adicional sexta do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, do seguinte modo:

«A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá todas as contingencias, situacións protexibles e prestacións daquela, incluído o desemprego.»

Cinco. Introdúcese unha nova disposición adicional cuadraxésimo novena no texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional cuadraxésimo novena. *Cotización por desemprego no contrato para a formación e contía da prestación.*

A cotización pola contingencia de desemprego no contrato para a formación efectuarase pola cota fixa resultante de aplicar á base mínima correspondente ás contingencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais o mesmo tipo de cotización e distribución entre empresario e traballador establecidos para o contrato en prácticas.

Para determinar a base reguladora e a contía da prestación por desemprego aplicarase o establecido no artigo 211 desta lei.»

CAPÍTULO IV

Medidas para a mellora da intermediación laboral e sobre a actuación das empresas de traballo temporal

Artigo 13. *Servizos públicos de emprego.*

Autorízase o Goberno para aprobar, mediante acordo do Consello de Ministros, unha nova prórroga, até o 31 de decembro de 2012, do Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, aprobado polo acordo do Consello de Ministros do 18 de abril de 2008, referida exclusivamente á medida consistente na contratación de 1.500 orientadores para o reforzamento da rede de oficinas de emprego, e que foi prorrogado por dous anos, respecto a esta medida, mediante o acordo do Consello de Ministros do 30 de abril de 2009, segundo a habilitación conferida pola disposición derradeira primeira do Real decreto lei 2/2009, do 6 de marzo, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e protección das persoas desempregadas. Esta medida será de aplicación en todo o territorio do Estado e a súa xestión será realizada polas comunidades autónomas con competencias estatutariamente asumidas no ámbito do traballo, o emprego e a formación e polo Servizo Público de Emprego Estatal.

Respecto da xestión polas comunidades autónomas desta medida, os créditos correspondentes distribuiranse territorialmente entre esas administracións, de conformidade co establecido nos artigos 14 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e 86 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria.

Artigo 14. *Políticas de emprego e axencias de colocación.*

A Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, queda modificada como segue:

Un. O artigo 20 queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 20. *Concepto.*

1. A intermediación laboral é o conxunto de accións que teñen por obxecto pór en contacto as ofertas de traballo cos traballadores que buscan un emprego, para a súa colocación. A intermediación laboral ten como finalidade proporcionar aos

traballadores un emprego adecuado ás súas características e facilitar aos empregadores os traballadores máis apropiados para os seus requirimentos e necesidades.

2. Tamén se considerará intermediación laboral a actividade destinada á recolocación dos traballadores que resultaren excedentes en procesos de reestruturación empresarial, cando aquela fose establecida ou acordada cos traballadores ou cos seus representantes nos correspondentes plans sociais ou programas de recolocación.

3. Con independencia do axente que a realice, a intermediación laboral ten a consideración dun servizo de carácter público.»

Dous. Incorpórase un artigo 21 bis, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 21 bis. *Axencias de colocación.*

1. Para efectos do previsto nesta lei entenderase por axencias de colocación aquelas entidades públicas ou privadas, con ou sen ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acordo co establecido no artigo 20, ben como colaboradores dos servizos públicos de emprego ben de forma autónoma pero coordinada con estes. Así mesmo, poderán desenvolver actuacións relacionadas coa busca de emprego, tales como orientación e información profesional, e coa selección de persoal.

As empresas de recolocación son axencias de colocación especializadas na actividade a que se refire o artigo 20.2.

2. As persoas físicas ou xurídicas que desexen actuar como axencias de colocación deberán obter autorización do servizo público de emprego que se concederá de acordo cos requisitos que se establezan regulamentariamente. A autorización, que será única e terá validez en todo o territorio español, será concedida polo Servizo Público de Emprego Estatal no suposto de que a axencia pretenda realizar a súa actividade en diferentes comunidades autónomas, ou polo equivalente da comunidade autónoma, no caso de que a axencia unicamente pretenda actuar no territorio dunha comunidade.

O vencemento do prazo máximo do procedemento de autorización sen terse notificado resolución expresa ao interesado suporá a desestimación da solicitude por silencio administrativo, co obxecto de garantir unha adecuada protección dos traballadores.

3. Regulamentariamente regularase un sistema telemático común que permita integrar o conxunto da información proporcionada polo Servizo Público de Emprego Estatal e polos servizos das comunidades autónomas respecto ás axencias de colocación autorizadas de maneira que estes poidan coñecer en todo momento as axencias que operan no seu territorio.

4. En todo caso, sen prexuízo das obrigas previstas neste capítulo e das específicas que se determinen regulamentariamente, as axencias de colocación deberán:

a) Subministrar aos servizos públicos de emprego a información que se determine por vía regulamentaria, coa periodicidade e a forma que alí se estableza sobre os traballadores atendidos e as actividades que desenvolven, así como sobre as ofertas de emprego e os perfís profesionais que correspondan con esas ofertas.

b) Respetar a intimidade e dignidade dos traballadores e cumprir a normativa aplicable en materia de protección de datos.

c) Elaborar e executar plans específicos para a colocación de traballadores desempregados integrantes dos colectivos mencionados no artigo 26 que conclúan coa colocación daqueles, nos termos que se determinen regulamentariamente en función da situación do mercado de traballo.

d) Dispor de sistemas electrónicos compatibles e complementarios cos dos servizos públicos de emprego.

e) Cumprir a normativa vixente en materia laboral e de Seguridade Social.

f) Cumprir coas normas sobre accesibilidade universal das persoas con discapacidade e, en particular, velar pola correcta relación entre as características dos postos de traballo ofrecidos e o perfil académico e profesional requirido, a fin de non excluír do acceso ao emprego as persoas con discapacidade.

5. As axencias de colocación autorizadas poderán ser consideradas entidades colaboradoras dos servizos públicos de emprego mediante a subscripción dun convenio de colaboración con estes, co alcance previsto nas normas de desenvolvemento desta lei e nos propios convenios que se subscriban.

O convenio de colaboración a que se refire o parágrafo anterior deberá regular os mecanismos de comunicación por parte das axencias de colocación dos incumprimentos das obrigas dos traballadores e dos solicitantes e beneficiarios de prestacións por desemprego previstas no artigo 231.1 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño.

Tal comunicación realizarase para os efectos da adopción por parte dos servizos públicos de emprego das medidas que, se for o caso, procedan.»

Tres. Modifícase o artigo 22, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 22. *Principios básicos da intermediación laboral.*

1. A intermediación laboral realizada polos servizos públicos de emprego e as axencias de colocación, así como as accións de intermediación que poidan realizar outras entidades colaboradoras daqueles, prestaranse de acordo cos principios constitucionais de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego e non-discriminación, e garantirase a plena transparencia no seu funcionamento.

Os servizos públicos de emprego, axencias e entidades sinalados no número anterior someterán a súa actuación no tratamento de datos dos traballadores á normativa aplicable en materia de protección de datos.

2. Co fin de asegurar o cumprimento dos citados principios, os servizos públicos de emprego garantirán que o proceso específico de selección e emparellamento entre oferta de traballo e demanda de emprego corresponda, con carácter xeral, ao servizo público de emprego e ás axencias de colocación debidamente autorizadas.

No suposto de colectivos con especiais dificultades de inserción laboral, os servizos públicos de emprego poderán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar o proceso a que se refire o parágrafo anterior.

3. Os servizos públicos de emprego asumen a dimensión pública da intermediación laboral, ben que poderán establecer con outras entidades e con axencias de colocación convenios, acordos ou outros instrumentos de coordinación que teñan por obxecto favorecer a colocación de demandantes de emprego.

4. A intermediación laboral realizada polos servizos públicos de emprego, por si mesmos ou a través das entidades ou axencias de colocación cando realicen actividades incluídas no ámbito da colaboración con aqueles, conforme o establecido neste capítulo, realizarase de forma gratuíta para os traballadores e para os empregadores.

A intermediación realizada polas axencias de colocación con independencia dos servizos públicos de emprego deberá garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos, sen que se poida exixir a estes ningunha contraprestación por eles.

5. Para efectos da intermediación que realicen os servizos públicos de emprego e, se for o caso, as entidades colaboradoras destes e da execución dos programas e medidas de políticas activas de emprego, terán exclusivamente a consideración de demandantes de emprego aqueles que se inscriban como tales neses servizos públicos de emprego.»

Catro. O artigo 22.bis queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 22 bis. *Discriminación no acceso ao emprego.*

1. Os servizos públicos de emprego, as súas entidades colaboradoras e as axencias de colocación na xestión da intermediación laboral deberán velar especificamente para evitar a discriminación tanto directa como indirecta no acceso ao emprego.

Os xestores da intermediación laboral cando, nas ofertas de colocación, aprecien carácter discriminatorio, comunicaranos aos que formularon a oferta.

2. En particular, consideraranse discriminatorias as ofertas referidas a un dos sexos, salvo que se trate dun requisito profesional esencial e determinante da actividade que se vai desenvolver.

En todo caso consideraranse discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en exixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico.»

Cinco. Engádesse un novo número 3 ao artigo 23, coa seguinte redacción:

«3. Os recursos económicos destinados ás políticas activas de emprego serán xestionadas polos servizos públicos de emprego das comunidades autónomas para o cumprimento dos obxectivos fixados no artigo 25, e desenvolverán para isto os programas e actuacións que consideren necesarios.

As medidas e axudas establecidas nos programas e actuacións poderán ser xestionadas mediante a concesión de subvencións públicas, contratación administrativa, subscripción de convenios, xestión directa ou calquera outra forma xurídica axustada a dereito.»

Seis. Dáse nova redacción ao artigo 27, na seguinte forma:

«Artigo 27. *A inscrición como demandantes de emprego e subscripción do compromiso de actividade dos beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego.*

1. Os solicitantes e beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego, conforme o establecido no artigo 231 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, deberanse inscribir e manter a inscrición como demandantes de emprego no servizo público de emprego, o que implicará a subscripción ante este do compromiso de actividade, e deberán cumprir as exixencias de tal compromiso, que quedarán recollidas no documento de renovación da demanda.

Non obstante, unha vez inscritos e sen prexuízo de seguir mantendo a inscrición, os solicitantes e beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego que o desexen poderán requirir os servizos das axencias de colocación.

2. A inscrición como demandante de emprego será realizada con plena dispoñibilidade para aceptar unha oferta de colocación adecuada e para cumprir o resto das exixencias derivadas do compromiso de actividade, o cal se entenderá suscrito desde a data da solicitude das prestacións e subsidios por desemprego.

3. As administracións públicas competentes na intermediación laboral e na xestión de políticas activas de emprego garantirán a súa aplicación aos beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego, no marco das actuacións que se poidan establecer de acordo co previsto no artigo 14.2 desta lei. Para estes efectos, deberase atender mediante tales actuacións, como mínimo, ao volume de beneficiarios proporcional á participación que teñan no total de desempregados do seu territorio.

4. Os beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego inscritos nos servizos públicos de emprego, unha vez que subscribisen o compromiso de actividade, deberán participar nas políticas activas de emprego que se determinen

no itinerario de inserción, sen prexuízo do disposto no último parágrafo do artigo 231.1 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social. As administracións públicas competentes verificarán o cumprimento das obrigas derivadas da inscrición como demandantes de emprego e da subscrición do compromiso de actividade dos beneficiarios de prestacións e subsidios por desemprego, e deben comunicar os incumprimentos desas obrigas ao Servizo Público de Emprego Estatal no momento en que se produzan ou coñezan. Esta comunicación poderase realizar por medios electrónicos.»

Sete. Dáse nova redacción ao número 1 do artigo 28, na seguinte forma:

«1. As administracións e os organismos públicos que teñan atribuída a competencia da xestión do emprego e o Servizo Público de Emprego Estatal deberán cooperar e colaborar no exercicio das súas competencias garantindo a coordinación das distintas actuacións de intermediación e inserción laboral e as de solicitude, recoñecemento e percepción das prestacións por desemprego, a través dos acordos que se adopten en conferencia sectorial e dos convenios de colaboración que se alcancen, en aplicación do previsto nos artigos 5 e 6 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Nestes convenios de colaboración poderanse establecer as condicións de utilización das cantidades non executadas no financiamento de gastos das distintas prestacións por desemprego, para financiar programas de fomento do emprego e de formación profesional para o emprego, sempre que a diminución dos gastos inicialmente previstos se deba ao efectivo cumprimento polas administracións públicas competentes das funcións establecidas nos números 3 e 4 do artigo anterior.»

Oito. Adiciónase unha nova disposición adicional sexta, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional sexta. *Distribución competencial nas iniciativas de formación financiadas mediante bonificacións nas cotas da Seguridade Social.*

Dentro do Sistema Nacional de Emprego, corresponde á Administración xeral do Estado, a través do Servizo Público de Emprego Estatal ou dos servizos públicos de emprego das comunidades autónomas con convenio nesta materia, a realización das actividades de avaliación, seguimento e control das iniciativas de formación financiadas mediante bonificacións nas cotas da Seguridade Social que se aplican ás empresas que teñan os seus centros de traballo en máis dunha comunidade autónoma, sen prexuízo da avaliación, seguimento e control que poidan realizar os servizos de emprego das comunidades autónomas nos centros de traballo no seu ámbito territorial.

Igualmente, as comunidades autónomas realizarán as actividades de avaliación, seguimento e control cando as empresas teñan todos os centros de traballo no ámbito da mesma comunidade autónoma, sen prexuízo das competencias exclusivas do Estado canto ao réxime económico da Seguridade Social.

O Servizo Público de Emprego Estatal ingresará aos servizos competentes das comunidades autónomas o valor das bonificacións non aplicadas a causa das sancións impostas por infraccións nas bonificacións nas cotas da Seguridade Social en concepto de formación de demanda, que se destinarán ás políticas activas de formación para o emprego.»

Artigo 15. *Adaptación da lexislación laboral á regulación das axencias de colocación.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O número 2 do artigo 16 queda modificado como segue:

«2. Os servizos públicos de emprego poderán autorizar, nas condicións que se determinan na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, a existencia de axencias de colocación públicas ou privadas. Estas axencias deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, e non poden establecer discriminación ningunha, directa ou indirecta, baseada en motivos de orixe, incluída a racial ou étnica, sexo, idade, estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e discapacidade, sempre que os traballadores se achen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

As axencias de colocación nas súas actuacións deberán respectar a intimidade e dignidade dos traballadores, cumprir a normativa aplicable en materia de protección de datos e garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos.»

Dous. Engádesse un número 3 ao artigo 16, coa seguinte redacción:

«3. A actividade consistente na contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outras empresas será realizada exclusivamente por empresas de traballo temporal de acordo coa súa lexislación específica.»

Artigo 16. *Adaptación da lexislación de Seguridade Social á regulación das axencias de colocación.*

O número 1 do artigo 231 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda modificado da seguinte maneira:

«1. Son obrigas dos traballadores e dos solicitantes e beneficiarios de prestacións por desemprego:

- a) Cotizar pola achega correspondente á continxencia de desemprego.
- b) Proporcionar a documentación e información que regulamentariamente se determinen para efectos do recoñecemento, suspensión, extinción ou restablecemento do dereito ás prestacións.
- c) Participar nos traballos de colaboración social, programas de emprego, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesionais, que determinen os servizos públicos de emprego, ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles, e aceptar a colocación adecuada que lle sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas axencias.
- d) Renovar a demanda de emprego na forma e datas en que se determine no documento de renovación da demanda e comparecer, cando fose previamente requirido, ante a entidade xestora, os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles.
- e) Solicitar a baixa nas prestacións por desemprego cando se produzan situacións de suspensión ou extinción do dereito ou se deixen de reunir os requisitos exixidos para a súa percepción, no momento da produción de tales situacións.
- f) Reintegrar as prestacións indebidamente percibidas.
- g) Devolver aos servizos públicos de emprego ou, se for o caso, ás axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles, no prazo de cinco días, o correspondente xustificante de ter comparecido no lugar e data indicados para cubrir as ofertas de emprego facilitadas por aqueles.
- h) Inscribirse como demandantes de emprego e subscribir e cumprir as exixencias do compromiso de actividade, nos termos establecidos no artigo 27 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego.

i) Buscar activamente emprego e participar en accións de mellora da ocupabilidade que determinen os servizos públicos de emprego competentes, se for o caso, dentro dun itinerario de inserción.

Sen prexuízo da obriga de acreditar a busca activa de emprego, a participación nas accións de mellora da ocupabilidade que se correspondan coa súa profesión habitual ou as súas aptitudes formativas, segundo o determinado no itinerario de inserción, será voluntaria para os beneficiarios de prestacións contributivas durante os trinta primeiros días de percepción, e a falta de participación nelas non suporá efectos sancionadores.»

Artigo 17. *Empresas de traballo temporal.*

A Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda modificada nos seguintes termos:

Un. A alínea b) do artigo 8 queda redactada da seguinte maneira:

«b) Para a realización de traballos ou ocupacións especialmente perigosos para a seguranza e a saúde no traballo, nos termos previstos na disposición adicional segunda desta lei e, de conformidade con esta, nos convenios ou acordos colectivos.»

Dous. O artigo 11 queda redactado como segue:

«1. Os traballadores contratados para seren cedidos a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nelas, á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego que lles corresponderían se tiveren sido contratados directamente pola empresa usuaria para ocupar o mesmo posto.

Para estes efectos, consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, á duración da xornada, ás horas extraordinarias, aos períodos de descanso, ao traballo nocturno, ás vacacións e aos días festivos.

A remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo que se vai desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa usuaria que estean vinculadas a ese posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para tal efecto, a empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta á disposición do traballador.

Así mesmo, os traballadores contratados para seren cedidos terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa usuaria en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual.

2. Cando o contrato se concertase por tempo determinado, o traballador terá dereito, ademais, a recibir unha indemnización económica á finalización do contrato de posta á disposición equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou á establecida, se for o caso, na normativa específica que sexa de aplicación. A indemnización poderá ser rateada durante a vixencia do contrato.»

Tres. Dáse nova redacción ao número 3 do artigo 16 nos termos seguintes:

«3. A empresa usuaria responderá subsidiariamente das obrigas salariais e de Seguridade Social contraídas co traballador durante a vixencia do contrato de posta

á disposición, así como da indemnización económica derivada da extinción do contrato de traballo. Esta responsabilidade será solidaria no caso de que o referido contrato se realizase incumprindo o disposto nos artigos 6 e 8 da presente lei.

Regulamentariamente determinarase a información que a empresa de traballo temporal debe subministrarse á empresa usuaria.»

Catro. Dáse nova redacción ao número 2 do artigo 17:

«2. Igualmente, terán dereito á utilización dos servizos de transporte, de comedor, de gardarías e outros servizos comúns e instalacións colectivas da empresa usuaria durante o prazo de duración do contrato de posta á disposición nas mesmas condicións que os traballadores contratados directamente pola empresa usuaria.»

Cinco. Engádense dous novos números 3 e 4 ao artigo 17 nos seguintes termos:

«3. A empresa usuaria deberá informar os traballadores cedidos por empresas de traballo temporal sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantirles as mesmas oportunidades de accederen a postos permanentes que aos traballadores contratados directamente por aquela. Esta información poderase facilitar mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.

4. Mediante a negociación colectiva adoptaranse as medidas adecuadas para facilitar o acceso dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal á formación dispoñible para os traballadores das empresas usuarias.»

Seis. Introdúcese unha disposición adicional segunda, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional segunda. *Traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguranza e a saúde no traballo.*

1. De conformidade co disposto no artigo 8 b) desta lei, non se poderán celebrar contratos de posta á disposición para a realización dos seguintes traballos en actividades de especial perigosidade:

a) Traballos que impliquen a exposición a radiacións ionizantes en zonas controladas segundo o Real decreto 783/2001, do 6 de xullo, polo que se aproba o Regulamento sobre protección sanitaria contra radiacións ionizantes.

b) Traballos que impliquen a exposición a axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución, de primeira e segunda categoría, segundo o Real decreto 363/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento sobre notificación de substancias novas e clasificación, envasado e etiquetaxe de substancias perigosas, e o Real decreto 255/2003, do 28 de febreiro, polo que se aproba o Regulamento sobre clasificación, envasado e etiquetaxe de preparados perigosos, así como as súas respectivas normas de desenvolvemento e de adaptación ao progreso técnico.

c) Traballos que impliquen a exposición a axentes biolóxicos dos grupos 3 e 4, segundo o Real decreto 664/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo, así como as súas normas de modificación, desenvolvemento e adaptación ao progreso técnico.

2. Con anterioridade ao 31 de marzo de 2011, mediante os acordos interprofesionais ou convenios colectivos a que se refire o artigo 83 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou a negociación colectiva sectorial de ámbito estatal nas actividades da construción, a minaría a ceo aberto e de interior, as industrias extractivas por sondaxes en superficie terrestre, os traballos en plataformas mariñas, a fabricación,

manipulación e utilización de explosivos, incluídos os artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos, e os traballos con riscos eléctricos en alta tensión poderanse determinar, por razóns de seguranza e saúde no traballo, limitacións para a celebración de contratos de posta á disposición, sempre que cumpran os seguintes requisitos:

- a) Deberanse referir a ocupacións ou postos de traballo concretos ou a tarefas determinadas.
- b) Deberanse xustificar por razón dos riscos para a seguranza e saúde no traballo asociados aos postos ou traballos afectados.
- c) Deberanse fundamentar nun informe razoado que se xuntará á documentación exigible para o rexistro, depósito e publicación do convenio ou acordo colectivo pola autoridade laboral.

3. Desde o 1 de abril de 2011, respectando as limitacións que, se for o caso, tiveren podido establecerse mediante a negociación colectiva conforme o sinalado no número anterior, poderanse celebrar contratos de posta á disposición no ámbito das actividades antes sinaladas. Sen prexuízo do cumprimento dos requisitos establecidos legal e regulamentariamente, a celebración de contratos de posta á disposición estará suxeita aos seguintes requisitos:

- a) A empresa de traballo temporal deberá organizar de forma total ou parcial as súas actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a normativa de prevención de riscos laborais e ter constituído un comité de seguranza e saúde no traballo do cal formen parte un número non inferior a catro delegados de prevención.
- b) O traballador deberá posuír as aptitudes, competencias, cualificacións e formación específica requiridas para o desempeño do posto de traballo, as cales debe acreditar documentalmente a empresa de traballo temporal.

4. O establecido nos convenios ou acordos colectivos conforme o sinalado no número 2 enténdese sen prexuízo das regras sobre vixencia, prórroga, denuncia e renegociación dos convenios colectivos no título III do texto refundido do Estatuto dos traballadores.»

Sete. Incorpórase unha nova disposición adicional cuarta coa seguinte redacción:

«Disposición adicional cuarta. *Validez de limitacións ou prohibicións de recorrer a empresas de traballo temporal.*

A partir do 1 de abril de 2011, suprímense todas as limitacións ou prohibicións actualmente vixentes para a celebración de contratos de posta á disposición polas empresas de traballo temporal, incluída a establecida na disposición adicional quinta da Lei 30/2007, do 30 de outubro, de contratos do sector público, coa única excepción do establecido na presente lei. A partir desa data, as limitacións ou prohibicións que poidan ser establecidas só serán válidas cando se xustifiquen por razóns de interese xeral relativas á protección dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal, á necesidade de garantir o bo funcionamento do mercado de traballo e a evitar posibles abusos.

Antes da data sinalada no parágrafo anterior, despois de negociación na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, o Goberno establecerá os criterios funcionais de aplicación do disposto no citado parágrafo no ámbito desas administracións.

As empresas de traballo temporal non poderán realizar coas administracións públicas contratos de posta á disposición de traballadores para a realización de tarefas que, por unha norma con rango de lei, estean reservadas aos funcionarios públicos.»

Artigo 18. *Adaptación da lexislación sobre infraccións e sancións na orde social á regulación das axencias de colocación e das empresas de traballo temporal.*

O texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda modificado como segue:

Un. Modifícase o encabezamento da subsección 1.^a da sección 3.^a do capítulo II, que queda redactado como segue:

«Subsección 1.^a *Infraccións dos empresarios, das axencias de colocación e dos beneficiarios de axudas e subvencións en materia de emprego, axudas de fomento do emprego en xeral e formación profesional para o emprego*»

Dous. O número 1 do artigo 16, infraccións moi graves, queda redactado como segue:

«1. Exercer actividades de intermediación, de calquera clase e ámbito funcional, que teñan por obxecto a colocación de traballadores sen ter obtido a correspondente autorización administrativa ou exixir aos traballadores prezo ou contraprestación polos servizos prestados.»

Tres. O número 2 do artigo 16, infraccións moi graves, queda redactado como segue:

«2. Solicitar datos de carácter persoal nos procesos de selección ou establecer condicións, mediante a publicidade, difusión ou por calquera outro medio, que constitúan discriminacións favorables ou adversas para o acceso ao emprego por motivos de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, idade, estado civil, discapacidade, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social e lingua dentro do Estado.»

Catro. O número 1 do artigo 17 queda redactado como segue:

«1. Leves.

a) Non comparecer, precedendo requirimento, ante os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles e así se recolla no convenio de colaboración, ou non renovar a demanda de emprego na forma e datas que se determinen no documento de renovación da demanda, salvo causa xustificada.

b) Non devolver en prazo, salvo causa xustificada, aos servizos públicos de emprego ou, se for o caso, ás axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles e así se recolla no convenio de colaboración, o correspondente xustificante de ter comparecido no lugar e data indicados para cubrir as ofertas de emprego facilitadas por aqueles.»

Cinco. O número 2 do artigo 17 queda modificado nos seguintes termos:

«2. Graves: rexeitar unha oferta de emprego adecuada, xa sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, ou negarse a participar en programas de emprego, incluídos os de inserción profesional, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesional, salvo causa xustificada, ofrecidos polos servizos públicos de emprego.

Para os efectos previstos nesta lei, entenderase por colocación adecuada a que reúna os requisitos establecidos no artigo 231.3 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, naqueles aspectos en que sexa de aplicación aos demandantes de emprego non solicitantes nin beneficiarios de prestacións por desemprego.»

Seis. A alínea b) do artigo 18.3 queda redactado da seguinte maneira:

«b) Formalizar contratos de posta á disposición para a realización de traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguranza ou a saúde no traballo ou formalizalos sen ter cumprido os requisitos previstos para isto conforme o establecido legal ou convencionalmente.»

Sete. A alínea b) do artigo 19.3 queda redactado da seguinte maneira:

«b) A formalización de contratos de posta á disposición para a realización de traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguranza ou a saúde no traballo ou formalizalos sen ter cumprido os requisitos previstos para isto conforme o establecido legal ou convencionalmente, entendéndose cometida unha infracción por cada contrato nestas circunstancias.»

Oito. A alínea a) do artigo 24.3 queda redactado da forma seguinte:

«a) Non comparecer, precedendo requirimento, ante os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, ou non renovar a demanda de emprego na forma e nas datas que se determinen no documento de renovación da demanda, salvo causa xustificada.»

Nove. O número 4 do artigo 25 queda redactado da seguinte maneira:

«4. No caso de solicitantes ou beneficiarios de prestacións por desemprego de nivel contributivo ou asistencial:

a) Rexeitar unha oferta de emprego adecuada, xa sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, salvo causa xustificada.

b) Negarse a participar nos traballos de colaboración social, programas de emprego, incluídos os de inserción profesional, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesional, salvo causa xustificada, ofrecidos polos servizos públicos de emprego, ou nas accións de orientación e información profesional ofrecidas polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles.

Para os efectos previstos nesta lei, entenderase por colocación adecuada e por traballos de colaboración social os que reúnan os requisitos establecidos, respectivamente, no artigo 231.3 e no artigo 213.3 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social.»

Disposición adicional primeira. *Negociación colectiva e modalidades contractuais.*

1. O disposto no artigo 15, número 1. a), do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada por esta lei, enténdese sen prexuízo do que establecen actualmente os convenios colectivos sectoriais sobre a duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados.

2. Igualmente, o disposto no artigo 15, números 1. a) e 5, e no artigo 49, número 1 c), do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada por esta lei, enténdese sen prexuízo do que se establece ou se poida establecer sobre a regulación do contrato fixo de obra, incluída a súa indemnización por cesamento, na negociación colectiva de conformidade coa disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

Disposición adicional segunda. *Formación teórica nos contratos para a formación.*

1. Sen prexuízo do desenvolvemento regulamentario a que se alude no parágrafo oitavo do artigo 11.2 e) do Estatuto dos traballadores, no marco da normativa que se dite

en aplicación e desenvolvemento do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema da formación profesional para o emprego e, en particular, do seu artigo 27, referido á formación teórica dos contratos para a formación, o Goberno, a través dos ministerios de Traballo e Inmigración e de Educación, nos seus respectivos ámbitos de competencia, establecerá procedementos que flexibilicen e faciliten aos empresarios a organización da correspondente formación teórica aos traballadores contratados para a formación, especialmente no suposto de empresas de até 50 traballadores.

2. En todo caso, as empresas poderán financiar o custo que lles supoña a formación teórica nos termos previstos no artigo 27.5 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, ou norma que o modifique ou substitúa. As bonificacións nas cotas empresariais á Seguridade Social para o financiamento dese custo serán compatibles coas que estean establecidas para os contratos para a formación en programas de fomento de emprego.

Disposición adicional terceira. *Contratos para a formación nos programas de escolas taller, casas de oficio e talleres de emprego.*

1. A acción protectora da Seguridade Social nos contratos para a formación subscritos con alumnos traballadores nos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego comprenderá as mesmas contingencias, situacións protexibles e prestacións que para o resto de traballadores contratados baixo esta modalidade, tal e como establecen o artigo 11.2 i) do Estatuto dos traballadores e a disposición adicional sexta da Lei xeral da Seguridade Social, coa excepción do desemprego.

2. As bonificacións previstas no artigo 11 desta lei non serán de aplicación aos contratos para a formación subscritos cos alumnos traballadores participantes nos programas de escolas taller, casas de oficio e talleres de emprego.

Disposición adicional cuarta. *Plans de formación profesional específicos para a mocidade e persoas desempregadas.*

En relación ás medidas para favorecer o emprego dos mozos e mozas e das persoas desempregadas articulados no capítulo III desta lei, procederase á elaboración de plans específicos de formación profesional que contribúan á incorporación destes colectivos ao mercado de traballo.

Disposición adicional quinta. *Implantación do Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional.*

O Goberno completará o desenvolvemento da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, no prazo de seis meses mediante un real decreto que regule a implantación do Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional, adecuando as ofertas formativas aos requirimentos da produción e do emprego, a través de accións formativas avaliadas e certificables.

Disposición adicional sexta. *Vinculación de políticas activas de emprego e prestacións por desemprego.*

No momento en que o emprego inicie a súa recuperación, o Goberno adoptará as medidas necesarias para reformar a normativa que regula as prestacións por desemprego co obxectivo de aumentar a vinculación destas coas políticas activas de emprego.

Disposición adicional sétima. *Plan de recolocación do sector da construción.*

O Goberno impulsará un plan específico, en colaboración coas comunidades autónomas, para a recolocación dos parados procedentes do sector da construción, a través de programas específicos de formación e de seguimento, que lles permitan ser contratados en sectores demandantes de man de obra como por exemplo os de rehabilitación, instalación enerxética, seguranza, turismo e dependencia, entre outros.

Disposición adicional oitava. *A formación profesional no traballo.*

Modifícase o número 2.b) do artigo 4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda redactado da seguinte forma:

«b) Á promoción e formación profesional no traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.»

Disposición adicional novena. *Informe anual de avaliación das bonificacións á contratación.*

O Goberno presentará ante o Congreso dos Deputados un informe anual de avaliación e seguimento económico das bonificacións á contratación co fin de coñecer a efectividade da medida a fin de axustar as políticas activas á realidade do mercado laboral.

Disposición adicional décima. *Fondo de capitalización.*

O Goberno, no prazo máximo dun ano a partir do 18 de xuño de 2010, despois de consulta coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, aprobará un proxecto de lei polo que, sen incremento das cotizacións empresariais, se regule a constitución dun fondo de capitalización para os traballadores, mantido ao longo da súa vida laboral, por unha cantidade equivalente a un número de días de salario por ano de servizo que se determinará.

A regulación recoñecerá o dereito do traballador a facer efectivo o aboamento das cantidades acumuladas ao seu favor no fondo de capitalización nos supostos de despedimento, de mobilidade xeográfica, para o desenvolvemento de actividades de formación ou no momento da súa xubilación. As indemnizacións que aboará o empresario en caso de despedimento reduciranse nun número de días por ano de servizo equivalente ao que se determine para a constitución do fondo.

O fondo deberá estar operativo a partir do 1 de xaneiro de 2012.

Disposición adicional décimo primeira. *Igualdade entre mulleres e homes no traballo.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O parágrafo primeiro do número 1 do artigo 17 queda redactado como segue:

«Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminación directa ou indirecta desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou a situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou condición sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con persoas pertencentes ou relacionadas coa empresa, e lingua dentro do Estado español.»

Dous. O número 4 do artigo 22 queda modificado como segue:

«4. A definición das categorías e grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre mulleres e homes.»

Tres. O número 2 do artigo 23 queda redactado da seguinte maneira:

«2. Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre traballadores mulleres e homes.»

Catro. O número 2 do artigo 24 queda modificado do modo seguinte:

«2. Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre mulleres e homes, e pódense establecer medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.»

Disposición adicional décimo segunda. *Avaliación das medidas para favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas.*

O Goberno avaliará con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 o funcionamento das medidas para favorecer o emprego dos mozos e mozas e das persoas desempregadas establecidas nos artigos 10 e 11 desta lei, incluíndo nesa valoración un informe de evolución do seu impacto de xénero.

Á vista da avaliación, e en función da evolución do emprego durante 2010 e 2011, o Goberno, despois de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, adoptará as medidas que correspondan sobre a súa prórroga ou modificación.

Disposición adicional décimo terceira. *Avaliación da sinistralidade dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal.*

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo deberá incorporar nos seus informes periódicos sobre evolución da sinistralidade datos específicos que permitan coñecer a evolución da sinistralidade laboral nos traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguranza e a saúde no traballo realizados por traballadores cedidos por empresas de traballo temporal conforme o establecido no artigo 8.b) e na disposición adicional segunda da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

Disposición adicional décimo cuarta. *Modificación da Lei de infraccións e sancións na orde social sobre destino de doazóns e accións de patrocinio en relación coa reserva de emprego a favor das persoas con discapacidade.*

Un. Adiciónase un novo número 14 no artigo 2 da Lei de infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 agosto, coa seguinte redacción:

«14. As fundacións e asociacións de utilidade pública beneficiarias de doazóns e accións de patrocinio para o desenvolvemento de actividades de inserción e de creación de emprego de persoas con discapacidade, como medida alternativa ao cumprimento da obriga de reserva de emprego a favor das persoas con discapacidade.»

Dous. Adiciónase un novo número 6 no artigo 16 da Lei de infraccións e sancións na orde social, coa seguinte redacción:

«6. A aplicación indebida ou a non aplicación aos fins previstos legal ou regulamentariamente das doazóns e accións de patrocinio recibidas das empresas por fundacións e asociacións de utilidade pública, como medida alternativa ao cumprimento da obriga de reserva de emprego a favor das persoas con discapacidade.»

Disposición adicional décimo quinta. *Xurisdición social.*

No prazo de seis meses o Goberno aprobará un proxecto de lei de reforma do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril, que recolla a atribución á orde xurisdiccional social, entre outras cuestións, dos recursos contra as resolucións administrativas da autoridade laboral nos procedementos de suspensión temporal de relacións laborais, redución de xornada e despedimento colectivo, regulados nos artigos 47 e 51 do Estatuto dos traballadores.

Disposición adicional décimo sexta. *Inspección de Traballo e Seguridade Social.*

1. A Inspección de Traballo e Seguridade Social, sen prexuízo das competencias das comunidades autónomas que recibisen o traspaso de funcións e servizos en materia de función pública inspectora, adaptará o número e a conformación dos seus efectivos ás funcións legalmente encomendadas, así como ás recomendacións internacionais e as pautas establecidas na Estratexia Española de Seguranza e Saúde no Traballo.

2. A Inspección de Traballo e Seguranza Social incluírá no seu Plan Integrado de Actuación con carácter de obxectivos de alcance xeral os plans específicos seguintes:

- a) Discriminación salarial entre mulleres e homes.
- b) Control dos contratos temporais sen causa e impulso á súa transformación en indefinidos.
- c) Control da correcta utilización dos contratos formativos e das prácticas non laborais nas empresas.
- d) Control da actuación das empresas que realizan actividade de cesión de traballadores sen contar con autorización administrativa.

Disposición adicional décimo sétima. *Servizos públicos de emprego.*

O Goberno seguirá reforzando os servizos públicos de emprego estatal e autonómicos mediante a mellora dos seus recursos humanos, tecnolóxicos organizativos e da rede de oficinas. Así mesmo, incrementará o grao de coordinación e eficacia entre os servizos públicos de emprego estatal e autonómicos para promover os cambios no acceso e a mellora do emprego e para xestionar as prestacións por desemprego.

Disposición adicional décimo oitava. *Traballadores transfronteirizos de Andorra.*

1. O Goberno impulsará a modificación do convenio de seguranza social entre España e Andorra para mellorar a protección social dos traballadores transfronteirizos recollendo a cobertura por desemprego dos traballadores que residen nun Estado e traballen noutro.

2. En canto non se modifica o convenio, conforme o indicado no parágrafo anterior, os españois que residen en España e traballen en Andorra, sempre que acrediten períodos suficientes de ocupación cotizada previamente en España e cumpran o resto dos requisitos exixidos, poderán acceder ás prestacións por desemprego en España ao quedaren en situación legal de desemprego en Andorra.

Disposición adicional décimo novena. *Mellora da xestión da incapacidade temporal.*

Modifícase a Lei xeral de Seguridade Social, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, nos seguintes termos:

Un. Adiciónase un novo número 4 ao artigo 73, coa seguinte redacción:

«4. As mutuas poderán destinar unha parte dos excedentes obtidos na xestión das continxencias profesionais ou da incapacidade temporal por enfermidade común ao establecemento de sistema de redución das cotizacións por continxencias comúns das empresas, nos termos que se establezan regulamentariamente, sempre que reduciñen os custos da incapacidade temporal, por baixo dos límites establecidos,

ou que obtivesen unha redución significativa destes custos como consecuencia da aplicación de plans pactados no ámbito da empresa coa representación dos traballadores que modifiquen as condicións de traballo, flexibilicen o cambio de posto de traballo dos traballadores afectados por enfermidade común e melloren o control do absentismo inxustificado. As reducións de cotización serán proporcionais aos aforros de custos xerados ao sistema a través destes procesos de colaboración».

Dous. Suprímese o terceiro parágrafo do número 1 do artigo 131 bis.

Tres. Adiciónase un terceiro parágrafo á disposición adicional cuadraxésima, coa seguinte redacción:

«A inspección médica dos servizos públicos de saúde poderá solicitar a remisión dos datos médicos, necesarios para o exercicio das súas competencias, que estean en poder das entidades xestoras da Seguridade Social.»

Catro. Engádesse unha nova disposición adicional coa seguinte redacción:

«Disposición adicional quincuaxésimo primeira. *Gastos pola anticipación da readaptación dos traballadores en incapacidade temporal por continxencias comúns.*

As mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social asumirán ao seu cargo, sen prexuízo do posible resarcimento posterior polos servizos de saúde ou polas entidades xestoras da Seguridade Social, o custo orixinado pola realización de probas diagnósticas, tratamentos e procesos de recuperación funcional dirixidos a evitar a prolongación innecesaria dos procesos de baixa laboral por continxencias comúns dos traballadores do sistema da Seguridade Social, e que deriven dos acordos ou convenios a que se refiren os artigos 12.4 e 83 do Regulamento xeral sobre colaboración na xestión das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto 1993/1995, do 7 de decembro.»

Cinco. Engádesse unha nova disposición adicional co seguinte contido:

«Disposición adicional quincuaxésimo segunda. *Competencias sobre os procesos de incapacidade temporal.*

Até o cumprimento da duración máxima de trescentos sesenta e cinco días dos procesos de incapacidade temporal do Sistema da Seguridade Social, o Instituto Nacional da Seguridade Social e, se for o caso, o Instituto Social da Mariña, a través dos inspectores médicos adscritos a esas entidades, exercerán as mesmas competencias que a Inspección de Servizos Sanitarios da Seguridade Social ou órgano equivalente do respectivo servizo público de saúde, para emitiren unha alta médica para todos os efectos. Cando a alta fose expedida polo Instituto Nacional da Seguridade Social ou o Instituto Social da Mariña, estes serán os únicos competentes, a través dos seus propios médicos, para emitiren unha nova baixa médica na situación de incapacidade temporal se aquela se producir nun prazo de cento oitenta días seguintes ao citada alta médica pola mesma ou similar patoloxía.

A Secretaría de Estado da Seguridade Social, por proposta do Instituto Nacional da Seguridade Social, e mediante resolución publicada no Boletín Oficial del Estado, determinará a data a partir da cal se asumirán as funcións atribuídas no parágrafo anterior.»

Disposición adicional vixésima. *Faltas de asistencia ao traballo.*

A alínea d) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nos seguintes termos:

«d) Por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 2,5 % nos mesmos períodos de tempo.

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal polo tempo de duración desta, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo e a lactación, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, paternidade, licenzas e vacacións, enfermidade ou accidente non laboral cando a baixa fose acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos, nin as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.»

Disposición adicional vixésimo primeira. *Negociación colectiva.*

O Goberno promoverá as iniciativas lexislativas que correspondan para a reforma da negociación colectiva nos termos que, en exercicio da autonomía colectiva, sexan acordados e lles sexan requiridos polos interlocutores sociais no proceso de negociación bipartita que actualmente desenvolven conforme o pactado no Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva, 2010, 2011 e 2012.

Na falta de acordo no proceso de negociación bipartita, nun prazo de seis meses contados desde a entrada en vigor desta lei, o Goberno, despois de consulta coas organizacións empresariais e sindicais, adoptará as iniciativas que correspondan para abordar, entre outros, a definición de mecanismos de articulación da negociación colectiva, o seu papel como procedemento de fixación das condicións laborais e de determinación das políticas de emprego, a súa capacidade de adaptación ás necesidades dos traballadores, as empresas e os sectores produtivos e a mellora da produtividade, así como todos aqueles elementos e instrumentos que, relacionados cos obxectivos sinalados, configuran o actual sistema de negociación colectiva.

Disposición adicional vixésimo segunda. *Modificación da Lei 32/2010, do 5 de agosto, pola que se establece un sistema específico de protección por cesamento de actividade dos traballadores autónomos.*

O número 2 do artigo 8 da Lei 32/2010, do 5 de agosto, pola que se establece un sistema específico de protección por cesamento de actividade dos traballadores autónomos, queda redactado da seguinte forma:

«2. O traballador autónomo a que se lle recoñecese o dereito á protección económica por cesamento de actividade poderá volver a solicitar un novo recoñecemento, sempre que concorran os requisitos legais e transcorresen dezaoitto meses desde o recoñecemento do último dereito á prestación.»

Disposición adicional vixésimo terceira. *Límites ás prestacións salariais en especie.*

O número 1 do artigo 26 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado como segue:

«1. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, xa os períodos de descanso computables como de traballo.

En ningún caso, incluídas as relacións laborais de carácter especial a que se refire o artigo 2 desta lei, o salario en especie poderá superar o 30 por 100 das percepcións salariais do traballador, nin dar lugar á minoración da contía íntegra en diñeiro do salario mínimo interprofesional.»

Disposición adicional vixésimo cuarta. *Medidas dirixidas a favorecer as oportunidades de emprego das persoas con discapacidade.*

1. O Goberno procederá no prazo de doce meses, no marco da Estratexia Global de Acción para o Emprego das Persoas con Discapacidade 2008-2012, á revisión do Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego, así como a regular as cuestións relacionadas cos supostos de sucesión ou subrogación empresarial que afecten os traballadores con discapacidade ou os centros especiais de emprego.

2. O Goberno estudará, no marco da Estratexia Global de Acción para o Emprego das Persoas con Discapacidade 2008-2012, as medidas oportunas para mellorar a empregabilidade das persoas con capacidade intelectual límite que non alcancen un grao de discapacidade mínimo do 33 por cento.

Disposición transitoria primeira. *Réxime aplicable aos contratos por obra ou servizo determinados.*

Os contratos por obra ou servizo determinados concertados con anterioridade á entrada en vigor desta lei rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

O previsto na redacción dada por esta lei ao artigo 15.1 a) do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos contratos por obra ou servizo determinados subscritos a partir da data de entrada en vigor daquela.

Disposición transitoria segunda. *Réxime de entrada en vigor da limitación do encadeamento de contratos temporais.*

O previsto na redacción dada por esta lei ao artigo 15.5 do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir da data de entrada en vigor daquela, ben que respecto aos contratos subscritos polo traballador con anterioridade, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no citado artigo 15.5, se tomará en consideración o vixente en 18 de xuño de 2010.

Respecto aos contratos subscritos polo traballador antes do 18 de xuño de 2010, seguirá sendo de aplicación, para os efectos do cómputo do número de contratos, o establecido no artigo 15.5 segundo a redacción dada pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

Disposición transitoria terceira. *Aboamento de parte da indemnización polo Fondo de Garantía Salarial nos novos contratos de carácter indefinido.*

1. Nos contratos de carácter indefinido, sexan ordinarios ou de fomento da contratación indefinida, celebrados a partir do 18 de xuño de 2010, cando o contrato se extinga polas causas previstas nos artigos 51 e 52 do Estatuto dos traballadores ou no artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, unha parte da indemnización que corresponda ao traballador será obxecto de resarcimento ao empresario polo Fondo de Garantía Salarial nunha cantidade equivalente a oito días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores ao ano.

2. A indemnización calcularase segundo as contías por ano de servizo e os límites legalmente establecidos en función da extinción de que se trate e da súa cualificación

xudicial ou empresarial. Non será de aplicación neste suposto o límite sinalado para a base do cálculo da indemnización previsto no artigo 33.2 do Estatuto dos traballadores.

3. O aboamento procederá sempre que o contrato tivese unha duración superior a un ano e calquera que sexa o número de traballadores da empresa. Nos contratos de duración inferior, a indemnización establecida legalmente será aboada totalmente e ao seu cargo polo empresario.

4. Para os efectos previstos nesta disposición, o empresario deberá facer constar na comunicación escrita ao traballador o salario diario que servise para o cálculo da indemnización ao seu cargo.

5. O aboamento do 40 por cento da indemnización legal nas empresas de menos de 25 traballadores, para os contratos de carácter indefinido, sexan ordinarios ou de fomento da contratación indefinida, celebrados con anterioridade ao 18 de xuño de 2010, seguirase rexendo polo disposto no artigo 33.8 do Estatuto dos traballadores.

6. O aboamento de parte da indemnización a que se refire esta disposición financiarase con cargo ao Fondo de Garantía Salarial.

7. O establecido nesta disposición será de aplicación até a entrada en funcionamento do Fondo de capitalización a que se refire a disposición adicional décima.

Disposición transitoria cuarta. *Réxime aplicable a procedementos e expedientes en tramitación en 18 de xuño de 2010.*

1. Os procedementos de mobilidade xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo, os dirixidos á inaplicación do réxime salarial establecido en convenio colectivo e os expedientes de regulación de emprego para a extinción de contratos de traballo que estiveren en tramitación en 18 de xuño de 2010 rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.

2. Os expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación en 18 de xuño de 2010 rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Aos expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, en tramitación en 18 de xuño de 2010, poderalles ser de aplicación o réxime xurídico previsto nesta lei, sempre que o soliciten conxuntamente o empresario e os representantes dos traballadores e se faga constar esta circunstancia na resolución da autoridade laboral.

Disposición transitoria quinta. *Normas relativas á ampliación da bonificación por mantemento do emprego e da reposición das prestacións por desemprego.*

1. As empresas que instasen expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación en 18 de xuño de 2010, poderanse beneficiar da ampliación do dereito á bonificación das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns a que se refire o artigo 1.2.bis da Lei 27/2009, do 30 de decembro, sempre que se reúnan as condicións establecidas nesta lei. En todo caso, o incremento de porcentaxe de bonificación unicamente se poderá aplicar respecto das cotizacións devengadas con posterioridade ao 18 de xuño de 2010.

2. Os traballadores a que se lles extinguiu o contrato de traballo con anterioridade ao 18 de xuño de 2010, nos supostos establecidos no artigo 3.1 da Lei 27/2009, do 30 de decembro, e que previamente fosen afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos ou de redución de xornada nos casos referidos nesa disposición, terán dereito, se for o caso, á reposición das prestacións por desemprego, nos termos e cos límites establecidos na normativa vixente no momento en que se produciu o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorizou a extinción do contrato.

Disposición transitoria sexta. *Bonificacións e reducións de cotas nos contratos vixentes.*

As bonificacións ou reducións nas cotas empresariais da Seguridade Social que se estivesen a desfrutar polos contratos celebrados con anterioridade ao 18 de xuño de 2010,

rexeranse pola normativa vixente no momento da súa celebración ou, se for o caso, no momento de se iniciar o desfrute da bonificación, salvo o establecido, se for o caso, no parágrafo terceiro do artigo 11.1.

Disposición transitoria sétima. *Límite de idade dos traballadores contratados para a formación.*

Até o 31 de decembro de 2011 poderanse realizar contratos para a formación con traballadores menores de vinte e cinco anos sen que sexa de aplicación o límite máximo de idade establecido no parágrafo primeiro do artigo 11.2.a) do Estatuto dos traballadores para a celebración de contratos para a formación.

Disposición transitoria oitava. *Contratos para a formación anteriores ao 18 de xuño de 2010.*

Os contratos para a formación vixentes en 18 de xuño de 2010, así como as súas prórrogas, rexeranse pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

Non obstante o anterior, a partir do 18 de xuño de 2010 será aplicable a eses contratos, cando sexan prorrogados, a cobertura da continxencia de desemprego, de acordo co establecido no artigo 11.2 i) do Estatuto dos traballadores e nas disposicións adicionais sexta e cuadraxésimo novena da Lei xeral da Seguridade Social, así como o disposto, en materia de bonificacións, no artigo 11 desta lei.

Disposición transitoria novena. *Contratos para a formación con traballadores con discapacidade.*

Mentres resulte de aplicación o establecido no artigo 11 desta lei, as empresas que celebren contratos para a formación con traballadores con discapacidade poderán aplicar o establecido nela, ou ben a redución do 50 por 100 nas cotas empresariais á Seguridade Social previstas para os contratos para a formación que celebren, de acordo coa disposición adicional segunda do Estatuto dos traballadores.

Disposición transitoria décima. *Axencias de colocación sen ánimo de lucro autorizadas.*

As actuais axencias de colocación autorizadas de acordo co Real decreto 735/1995, do 5 de maio, polo que se regulan as axencias de colocación sen fins lucrativos e os servizos integrados para o emprego, disporán dun prazo de seis meses desde a entrada en vigor das disposicións de desenvolvemento desta lei para se adecuaren á nova regulación das axencias de colocación e solicitaren a correspondente autorización, conforme o artigo 21.bis da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego. Unha vez superado o citado prazo, as empresas ou entidades que non conten coa citada autorización non poderán continuar a desenvolver estas actividades.

Disposición transitoria décimo primeira. *Ampliación transitoria da duración dos enclaves laborais.*

A duración máxima de seis anos a que se refire o último parágrafo do artigo 5.2 do Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade, poderase ampliar de maneira excepcional até o 31 de decembro de 2012.

No marco da Estratexia Global de Acción para o Emprego de Persoas con discapacidade, o Goberno poderá modificar o réxime de duración dos enclaves laborais.

Disposición transitoria décimo segunda. *Entrada en vigor dos novos límites para as prestacións salariais en especie.*

O previsto na redacción dada por esta lei ao artigo 26.1 do Estatuto dos traballadores será tamén de aplicación aos contratos de traballo vixentes na data de entrada en vigor daquela, ben que unicamente a partir desa data.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente as seguintes disposicións:

- a) Da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, os números 1 e 6 do artigo 2, o artigo 3 e o parágrafo terceiro do artigo 7.1.
- b) Da Lei 27/2009, do 30 de decembro, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e a protección das persoas desempregadas, o artigo 5.
- c) Da Lei 30/2007, do 30 de outubro, de contratos do sector público, a disposición adicional quinta, a partir do 1 de abril de 2011.
- d) Da Lei 32/2010, do 5 de agosto, pola que se establece un sistema específico de protección por cesamento de actividade dos traballadores autónomos, a disposición adicional décimo terceira.

2. Derróganse cantas normas de igual ou inferior rango contradigan ou se opoñan ao disposto nesta lei.

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

Esta lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a e no artigo 149.1.17.^a da Constitución, que atribúen ao Estado a competencia exclusiva sobre as materias de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e de lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da execución dos seus servizos polas comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición derradeira segunda. *Incorporación de dereito da Unión Europea.*

Mediante esta lei incorpórase ao dereito español a Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 de novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal.

Disposición derradeira terceira. *Facultades de desenvolvemento.*

1. O Goberno e o ministro de Traballo e Inmigración, no ámbito das súas competencias, ditarán as disposicións necesarias para a execución do establecido nesta lei, despois de consulta coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

2. Autorízase o ministro de Traballo e Inmigración para adaptar os métodos de cómputo do incremento e mantemento do emprego a que se refiren os artigos 10 e 11 desta lei en función dos requirimentos técnicos dos sistemas informáticos da Tesouraría Xeral da Seguridade Social e dos servizos públicos de emprego.

3. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2010, o Goberno elaborará, despois de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas e coas comunidades autónomas, as disposicións necesarias para desenvolver o establecido nesta lei en materia de axencias de colocación.

Así mesmo, o Goberno, despois de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas e coas comunidades autónomas, fixará indicadores de eficacia das axencias privadas de colocación. Estes indicadores serán avaliados cada dous anos para efectos de subscrición de posibles convenios de colaboración entre axencias e os servizos de emprego das comunidades autónomas.

4. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2010, o Goberno aprobará, despois de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas e coas comunidades autónomas, un real decreto para a modificación do Real decreto 43/1996, do 19 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de regulación de emprego e de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, para a súa adaptación ao disposto nesta lei, con particular atención ao contido do plan de acompañamento social dos expedientes de regulación de emprego como instrumento para favorecer a recolocación dos traballadores afectados e a mellora da súa empregabilidade.

Disposición derradeira cuarta. *Entrada en vigor.*

1. Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

2. As disposicións sobre axencias de colocación establecidas no capítulo IV desta lei non serán de aplicación mentres non entre en vigor a normativa de desenvolvemento a que se refire a disposición derradeira terceira, número 3.

Por tanto,

Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumbran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 17 de setembro de 2010.

JUAN CARLOS R.

O presidente de Goberno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO