

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**2076** *Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.*

I

La crisi econòmica per la qual travessa Espanya des de 2008 ha posat en relleu les debilitats del model laboral espanyol. La gravetat de la crisi actual no té precedents. Espanya ha destruït més ocupació, i més ràpidament, que les principals economies europees. Les dades de l'última enquesta de població activa descriuen bé esta situació: la xifra de desocupació se situa en 5.273.600 persones, amb un increment de 295.300 en el quart trimestre de 2011 i de 577.000 respecte al quart trimestre de 2010. La taxa de desocupació augmenta en 1,33 punts respecte al tercer trimestre i se situa en el 22,85%.

La destrucció d'ocupació ha sigut més intensa en certs col·lectius, especialment els jòvens, amb una taxa d'atur entre els menors de 25 anys que arriba quasi al 50%. La incertesa a l'hora d'entrar en el mercat de treball, els reduïts sous inicials i la situació econòmica general estan provocant que molts jòvens ben formats abandonen el mercat de treball espanyol i busquen oportunitats en l'estranger.

La desocupació de llarga duració a Espanya és també més elevada que en altres països i té un doble impacte negatiu. D'una banda, l'evident sobre el col·lectiu de persones i, d'una altra, l'impacte addicional sobre la productivitat agregada de l'economia. La duració mitjana de la desocupació a Espanya en 2010 va ser, segons l'OCDE, de 14,8 mesos, davant d'una mitjana per als països de l'OCDE de 9,6 i de 7,4 mesos per als integrants del G7.

Este ajust ha sigut especialment greu per als treballadors temporals. Mantenim una taxa de temporalitat de quasi el 25%, molt més elevada que la resta dels nostres socis europeus. La temporalitat mitjana en la UE27 és del 14%, 11 punts inferior a l'espanyola.

La destrucció d'ocupació durant l'última legislatura té efectes rellevants sobre el sistema de la Seguretat Social. Des de desembre de 2007, el nombre d'afiliats ha disminuït en quasi 2,5 milions (un 12,5%). A més, si el gasto mitjà mensual en prestacions per desocupació en 2007 va ser de 1.280 milions d'euros, al desembre de 2011 el gasto va ascendir a 2.584 milions.

La crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat del model laboral espanyol. Els problemes del mercat de treball lluny de ser conjunturals són estructurals, afecten els fonaments mateixos del nostre model sociolaboral i requereixen una reforma d'envergadura que, a pesar dels canvis normatius experimentats en els últims anys, continua sent reclamada per totes les institucions econòmiques mundials i europees que han analitzat la nostra situació, pels mercats internacionals que veuen la situació del nostre mercat de treball amb enorme desassossec i, sobretot, per les dades de la nostra realitat laboral, que amaguen veritables drames humans. Les xifres exposades posen de manifest que les reformes laborals realitzades en els últims anys, encara que benintencionades i orientades en la bona direcció, han sigut reformes fallides.

La gravetat de la situació econòmica i de l'ocupació descrita exigeix adoptar una reforma immediata que proporcione als operadors econòmics i laborals un horitzó de seguretat jurídica i confiança on actuar amb certesa per a aconseguir recuperar l'ocupació. L'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució Espanyola per a legislar per mitjà d'un reial decret llei es justifica per la situació del mercat laboral espanyol. Este reial decret llei pretén crear les condicions necessàries perquè l'economia espanyola pugui tornar a crear ocupació i generar així la seguretat necessària per a treballadors i empresaris, per a mercats i inversors.

El Govern encarna els interessos generals, està al seu servici i té l'obligació de garantir i satisfer els interessos de tots aquells que estiguen buscant una ocupació. La reforma proposada tracta de garantir tant la flexibilitat dels empresaris en la gestió dels recursos humans de l'empresa com la seguretat dels treballadors en l'ocupació i adequats nivells de protecció social. Esta és una reforma en què tots guanyen, empresaris i treballadors, i que pretén satisfer més i millor els legítims interessos de tots.

## II

La reforma laboral que arreplega este reial decret llei és completa i equilibrada i conté mesures incisives i d'aplicació immediata, a fi d'establir un marc clar que contribuísca a la gestió eficaç de les relacions laborals i que facilite la creació de llocs de treball, així com l'estabilitat en l'ocupació que necessita el nostre país.

La reforma aposta per l'equilibri en la regulació de les nostres relacions de treball: equilibri entre la flexibilitat interna i l'externa; entre la regulació de la contractació indefinida i la temporal, entre la de la mobilitat interna en l'empresa i la dels mecanismes extintius del contracte de treball; entre les tuteles que operen en el contracte de treball i les que operen en el mercat de treball, etc. L'objectiu és la flexiseguretat. Amb esta finalitat, el present reial decret llei arreplega un conjunt coherent de mesures que pretenen fomentar l'ocupabilitat dels treballadors, reformant aspectes relatius a la intermediació laboral i a la formació professional (capítol I); fomentar la contractació indefinida i altres formes de treball, amb especial insistència a promoure la contractació per PIMES i de jòvens (capítol II); incentivar la flexibilitat interna en l'empresa com a mesura alternativa a la destrucció d'ocupació (capítol III), i, finalment, afavorir l'eficiència del mercat de treball com a element vinculat a la reducció de la dualitat laboral, amb mesures que afecten principalment l'extinció de contractes de treball (capítol IV).

El capítol I agrupa diverses mesures per a afavorir l'ocupabilitat dels treballadors. Els servicis públics d'ocupació s'han mostrat insuficients en la gestió de la col·locació, amb unes taxes de penetració molt escasses dins del total de col·locacions. Al contrari, les empreses de treball temporal s'han revelat com un potent agent dinamitzador del mercat de treball. En la majoria dels països de la Unió Europea, estes empreses operen com a agències de col·locació i des de les institucions comunitàries se subratlla que contribuïxen a la creació de llocs de treball i a la participació i inserció de treballadors en el mercat de treball. Per això, es reforma el marc regulador de les empreses de treball temporal a l'autoritzar-les a operar com a agències de col·locació.

El desenrotllament de la formació professional per a l'ocupació ha sigut notable en les últimes dos dècades, amb un significatiu increment de la participació d'empreses i treballadors en les accions formatives, si bé s'han posat de manifest també certes necessitats de millora. El reial decret llei aposta per una formació professional que afavorisca l'aprenentatge permanent dels treballadors i el ple desenrotllament de les seues capacitats professionals. L'eix bàsic de la reforma en esta matèria és la consideració de la formació professional com un dret individual, i el reconeixement als treballadors d'un permís retribuït amb fins formatius. Així mateix, es reconeix als treballadors el dret a la formació professional dirigida a la seua adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. També es preveu que els servicis públics d'ocupació atorguen a cada treballador un compte de formació associat al número d'afiliació a la Seguretat Social, i es dóna als centres i entitats de formació degudament acreditats la possibilitat de participar directament en el sistema de formació professional per a l'ocupació, amb la finalitat que l'oferta formativa siga més variada, descentralitzada i eficient.

Un altre aspecte destacable d'este capítol són les modificacions introduïdes en el contracte per a la formació i l'aprenentatge per a potenciar l'ocupació juvenil per mitjà de la supressió de limitacions injustificades.

### III

El capítol II inclou diverses mesures dirigides a fomentar la contractació indefinida i la creació d'ocupació. Les mesures incloses en este capítol tracten d'afavorir especialment els qui estan patint amb major intensitat les conseqüències negatives de la crisi econòmica: els jòvens desempleats i les PIMES.

El treball a temps parcial constituïx una de les assignatures pendents del nostre mercat de treball. Encara que han sigut diverses les reformes que han modificat la regulació d'este contracte, la veritat és que el nivell de contractació a temps parcial al nostre país no és equiparable a l'existent en altres països de la Unió Europea. El treball a temps parcial no només és un mecanisme rellevant en l'organització flexible del treball i en l'adaptació del temps de treball a les necessitats professionals i personals dels treballadors, sinó que és un mecanisme de redistribució de l'ocupació. La reforma del contracte de treball a temps parcial pretén buscar un equilibri més gran entre flexibilitat i protecció social, per això admet la realització d'hores extraordinàries en els contractes a temps parcial i les inclou en la base de cotització per contingències comunes.

El desig de promoure noves formes d'exercir l'activitat laboral fa que dins d'esta reforma es busque també donar cabuda, amb garanties, al teletreball: una particular forma d'organització del treball que encaixa perfectament en el model productiu i econòmic que es persegueix perquè afavorix la flexibilitat de les empreses en l'organització del treball, incrementa les oportunitats d'ocupació i optimitza la relació entre temps de treball i vida personal i familiar. Es modifica, per això, l'ordenació del tradicional treball a domicili per a donar acollida, per mitjà d'una regulació equilibrada de drets i obligacions, al treball a distància basat en l'ús intensiu de les noves tecnologies.

Les empreses de cinquanta o menys treballadors constituïxen, segons dades del Directori Central d'Empreses de l'Institut Nacional d'Estadística, el 99,23% de les empreses espanyoles. La reforma laboral tracta de facilitar la contractació de treballadors per part d'estes empreses, que representen la major part del teixit productiu del nostre país. Amb esta finalitat, es crea una nova modalitat de contracte de treball per temps indefinit del qual només podran fer ús les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors que, a pesar de la situació de crisi econòmica, aposten per la creació d'ocupació. A més, com a mesura de foment de l'ocupació juvenil, s'establix una deducció fiscal.

Així mateix, es racionalitza el sistema de bonificacions per a la contractació indefinida, la pràctica generalització de la qual ha limitat greument la seua eficiència. Així, les bonificacions previstes en este reial decret llei es dirigixen exclusivament a les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors, bé per la transformació de contractes en pràctiques, de relleu o de substitució de l'edat per jubilació en contractes indefinits o bé per la contractació indefinida, a través de la nova modalitat contractual assenyalada, de jòvens d'entre 16 i 30 anys o parats de llarga duració inscrits com a demandants d'ocupació almenys dotze mesos en els dèhuit anteriors a la contractació.

### IV

El capítol III agrupa diverses mesures per a afavorir la flexibilitat interna en les empreses com a alternativa a la destrucció d'ocupació. El problema de la dualitat laboral és conseqüència, en gran manera, d'un sistema d'institucions laborals inadequat que ha quedat evidenciat durant l'última crisi. En un sistema que genera incentius adequats, les empreses poden fer front a les oscil·lacions de la demanda recorrent a mecanismes diferents a l'acomiadament, que preserven el capital humà de l'empresa, com ara reduccions temporals de salari o de jornada. Este tipus d'ajust ha sigut rellevant en els països del nostre entorn, la qual cosa s'ha traduït en una menor destrucció d'ocupació.

El conjunt de mesures que es formulen en este capítol tenen com a objectiu enfortir els mecanismes d'adaptació de les condicions de treball a les circumstàncies concretes que travessa l'empresa. Amb este objectiu són diverses les reformes que s'aborden. En primer lloc, el sistema de classificació professional passa a tindre com a única referència

el grup professional, amb l'objectiu de sortejar la rigidesa de la noció de categoria professional i fer de la mobilitat funcional ordinària un mecanisme d'adaptació més viable i eficaç.

En segon lloc, se simplifica la distinció entre modificacions substancials individuals i col·lectives, s'inclou la modificació substancial de funcions i d'estructura i quantia salarial com a causa d'extinció voluntària del contracte de treball amb dret a indemnització, i la modificació de condicions de treball arrellegada en conveni col·lectiu del títol III de l'Estatut dels Treballadors es reconduïx a l'apartat 3, article 82, de l'Estatut dels Treballadors.

En tercer lloc, en matèria de suspensió del contracte de treball i reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, el present reial decret llei pretén refermar este mecanisme alternatiu als acomiadaments, donant-li agilitat per mitjà de la supressió del requisit d'autorització administrativa i establint una pròrroga del sistema de bonificacions i reposició de prestacions per desocupació previst per a estos supòsits.

En quart lloc, en matèria de negociació col·lectiva es preveu la possibilitat de desvincular-se del conveni col·lectiu en vigor, es dóna prioritat al conveni col·lectiu d'empresa i es regula el règim d'ultraactivitat dels convenis col·lectius. Les modificacions operades en estes matèries responen a l'objectiu de procurar que la negociació col·lectiva siga un instrument, i no un obstacle, per a adaptar les condicions laborals a les circumstàncies concretes de l'empresa.

L'última reforma del mercat de treball va pretendre fer més viable la possibilitat de la desvinculació, però, a la llum de les dades de 2011, en un context d'agreujament de la crisi econòmica, no pareix que s'haja avançat significativament en este terreny. La norma estatal no ha garantit el desbloqueig davant de la falta d'acord amb els representants dels treballadors per a deixar d'aplicar les condicions previstes en un conveni col·lectiu. Per això, amb vista a facilitar l'adaptació dels salaris i altres condicions de treball a la productivitat i competitivitat empresarial, el present reial decret llei incorpora una modificació del règim de la desvinculació perquè, davant de la falta d'acord i la no solució del conflicte per altres vies autònomes, les parts se sotmeten a un arbitratge canalitzat a través de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o altres òrgans semblants de les comunitats autònomes. Es tracta, en tot cas, d'òrgans tripartits i, per tant, amb presència de les organitzacions sindicals i empresarials junt amb la de l'Administració, la intervenció de la qual es justifica també per la necessitat que els poders públics vetlen per la defensa de la productivitat tal com es deriva de l'article 38 de la Constitució Espanyola.

L'anterior reforma del mercat de treball també va pretendre incidir en l'estructura de la negociació col·lectiva, atorgant prioritat d'aplicació al conveni d'àmbit empresarial sobre altres convenis en una sèrie de matèries que s'entenen primordials per a una gestió flexible de les condicions de treball. No obstant això, la descentralització efectiva de la negociació col·lectiva s'ha deixat en mans dels convenis estatals o autonòmics, de manera que es pot impedir eixa prioritat d'aplicació. La novetat que ara s'incorpora va encaminada, precisament, a garantir la dita descentralització convencional a fi de facilitar una negociació de les condicions laborals en el nivell més pròxim i adequat a la realitat de les empreses i dels seus treballadors.

Finalment, a fi de procurar també una adaptació del contingut de la negociació col·lectiva als canviants escenaris econòmics i organitzatius, s'introdueixen canvis respecte a l'aplicació del conveni col·lectiu en el temps. Es pretén, en primer lloc, incentivar que la renegociació del conveni s'avance a la fi de la seua vigència sense necessitat de denúncia del conjunt del conveni, com a situació que resulta a vegades conflictiva i que no facilita un procés de renegociació assossegat i equilibrat. Però, a més, per a quan això no siga possible, es pretén evitar una «petrificació» de les condicions de treball pactades en el conveni i que no es demore en excés l'acord renegociador per mitjà d'una limitació temporal de la ultraactivitat del conveni a dos anys.

## V

El capítol IV inclou un conjunt de mesures per a afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral. La falta d'un nivell òptim de flexibilitat interna és, com ha quedat exposat, una de les característiques del nostre mercat de treball, cosa que afecta primordialment treballadors amb contracte temporal i, en menor grau, treballadors indefinits, per mitjà d'acomiadaments. El resultat és, a estes altures, àmpliament conegut: l'esmentada rotació i segmentació del nostre mercat de treball.

Amb l'objectiu d'incrementar l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral, el capítol IV del present reial decret llei arreplega una sèrie de mesures que van referides essencialment a l'extinció del contracte. No obstant això, el capítol s'inicia amb una mesura relativa a la subscripció de contractes temporals. Concretament, amb la finalitat de completar les mesures de foment de la contractació indefinida i intentar reduir la dualitat laboral com més prompte millor, s'avança la fi de la suspensió de la impossibilitat de superar un límit màxim temporal en l'encadenament de contractes temporals, arreplegada en l'apartat 5 de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors. Esta previsió tornarà a ser aplicada a partir de l'1 de gener de 2013.

El denominat «acomiadament exprés» s'ha convertit, a la llum de les dades més recents, en la principal via d'extinció de contractes indefinits, i supera amb escreix el nombre de comiats col·lectius i objectius. Més enllà dels beneficis en termes de rapidesa i seguretat econòmica que esta possibilitat reporta a les empreses, l'«acomiadament exprés» es revela frontalment oposat al que hauria de ser un sistema d'extinció del contracte de treball presidit per la idea de «flexiseguretat».

L'«acomiadament exprés» crea inseguretat als treballadors, ja que les decisions empresarials s'adopten probablement moltes vegades sobre la base d'un mer càlcul econòmic basat en l'antiguitat del treballador i, per tant, en el cost de l'acomiadament, amb independència d'altres aspectes relatius a la disciplina, la productivitat o la necessitat dels servicis prestats pel treballador, i limita, a més, les seues possibilitats d'impugnació judicial, llevat que hi concórreguen conductes discriminatòries o contràries als drets fonamentals. Però també des del punt de vista empresarial, l'èxit dels «acomiadaments exprés» també ha posat en evidència les disfuncionalitats del règim jurídic de l'acomiadament. No constituïx un comportament econòmicament racional –el que cabria esperar del titular d'una activitat empresarial– despatxar prescindint moltes vegades de criteris relatius a la productivitat del treballador i, en tot cas, decantant-se per un acomiadament improcedent i, per tant, més car que un acomiadament procedent per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, la justificació del qual hauria de ser més habitual en temps com els actuals de crisi econòmica. La raó d'això rau en els costos addicionals que ocasionen els salaris de tramitació i en la dificultat, que s'ha denunciat, respecte a la possibilitat d'abordar extincions econòmiques amb costos, en termes de temps i econòmics, raonables.

La caracterització de l'acomiadament col·lectiu, amb un expedient administratiu i possibles impugnacions administratives i judicials, s'ha revelat contrària a la celeritat que és especialment necessària quan es tracta de mamprendre reestructuracions empresarials. Així s'explica segurament la tendència a aconseguir acords amb els representants dels treballadors durant el període de consulta com a manera d'assegurar l'autorització per part de l'autoritat laboral. Però això s'ha fet moltes vegades a costa de satisfer indemnitzacions als treballadors despatxats per damunt de les previstes legalment per a este acomiadament. Es desnaturalitza així, en gran manera, el període de consultes amb els representants dels treballadors que, en atenció a la normativa comunitària, han de versar sobre la possibilitat d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seues conseqüències, per mitjà del recurs a mesures socials destinades, en especial, a la readaptació o la reconversió dels treballadors despatxats.

Per la seua banda, els acomiadaments objectius per les mateixes causes s'han caracteritzat fins ara per una ambivalent doctrina judicial i jurisprudència, en la qual ha primat moltes vegades una concepció merament defensiva d'estos acomiadaments, com a mecanisme per a fer front a greus problemes econòmics, esquivant altres funcions que



este acomiadament està destinat a complir com a via per a ajustar el volum d'ocupació als canvis tecnicoorganitzatius operats en les empreses. Això explica segurament que les empreses es decantaren sovint pel reconeixement de la improcedència de l'acomiadament per a evitar un procés judicial sobre el qual no es tenia massa confiança quant a les possibilitats d'aconseguir la procedència de l'acomiadament, i per això havien d'abonar la indemnització per acomiadament improcedent més el cost addicional que suposaven els salaris de tramitació.

Sobre la base de l'anterior diagnòstic, el conjunt de mesures referides a l'extinció del contracte de treball arrellegades en el capítol IV s'inicia amb una reforma del règim jurídic de l'acomiadament col·lectiu. Una de les principals novetats residix en la supressió de la necessitat d'autorització administrativa, mantenint l'exigència comunitària d'un període de consultes, però sense que s'exigisca un acord amb els representants dels treballadors per a procedir als acomiadaments. Això s'acompanya d'una assimilació d'estos acomiadaments col·lectius a la resta d'acomiadaments a l'efecte de la seua impugnació i qualificació judicial, amb la particularitat que es preveu una acció per a la qual estan legitimats els representants dels treballadors i que permetrà donar una solució homogènia per a tots els treballadors afectats per l'acomiadament.

També s'introdueixen innovacions en el terreny de la justificació d'estos acomiadaments. La llei se cenyix ara a delimitar les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que justifiquen estos acomiadaments, i se suprimixen altres referències normatives que han introduït elements d'incertesa. Més enllà del tenor legal concret incorporat per diverses reformes des de la Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels Treballadors, i del text articulat de la Llei de Procediment Laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, estes referències incorporaven projeccions de futur, impossibles de provar, i una valoració finalista d'estos acomiadaments, que ha ocasionat que els tribunals realitzaren, en nombroses ocasions, juís d'oportunitat relatius a la gestió de l'empresa. Ara queda clar que el control judicial d'estos acomiadaments s'ha d'ajustar a una valoració sobre la concurrència d'uns fets: les causes. Esta idea val tant per al control judicial dels acomiadaments col·lectius com per als acomiadaments per causes objectives, exarticle 52.c) de l'Estatut dels Treballadors.

La nova regulació reforça els elements socials que han d'acompanyar estos acomiadaments. D'una part, s'incentiva que per mitjà de l'autonomia col·lectiva s'establisquen prioritats de permanència davant de la decisió d'acomiadament de determinats treballadors, com ara aquells amb càrregues familiars, els majors d'una certa edat o persones amb discapacitat. D'una altra part, en aquells acomiadaments col·lectius que afecten més de cent de treballadors la llei preveu una obligació empresarial efectiva d'oferir als treballadors un pla de recol·locació externa, que incloga mesures de formació, orientació professional, atenció personalitzada i busca activa d'ocupació.

Les mesures referides a l'extinció del contracte de treball es referixen també a les indemnitzacions i altres costos associats als acomiadaments. Així, es considera necessari per a millorar l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral acostar els costos de l'acomiadament a la mitjana dels països europeus. La tradicional indemnització per acomiadament improcedent, de 45 dies de salari per any de servici amb un màxim de 42 mensualitats, constituïx un element que accentua massa la bretxa existent entre el cost de l'extinció del contracte temporal i l'indefinit, a més de ser un element distorsionador per a la competitivitat de les empreses, especialment per a les més xicotetes en un moment com l'actual de dificultat d'accés a fonts de finançament.

Per això, el present reial decret llei generalitza per a tots els acomiadaments improcedents la indemnització de 33 dies amb un límit de 24 mensualitats que s'ha previst per als acomiadaments objectius improcedents de treballadors amb contracte de foment de la contractació indefinida. Amb esta generalització se suprimix esta modalitat contractual, que s'havia desnaturalitzat enormement després de l'última ampliació dels col·lectius amb els quals es podia subscriure el dit contracte.

Les noves regles sobre la indemnització per acomiadament improcedent s'apliquen als contractes firmats a partir de l'entrada en vigor del present reial decret llei. Per al cas dels contractes subscrits amb anterioritat a la dita data, la indemnització es continuarà calculant d'acord amb les regles vigents anteriorment, si bé tan sols respecte al temps de servicis prestats abans de l'entrada en vigor d'esta norma. Per al temps de servicis restant, es tindrà en compte la nova quantia de 33 dies per any de servicis. Amb estes regles, s'és respectuós amb el principi d'igualtat davant de la llei consagrat en l'article 14 de la Constitució Espanyola, alhora que es tenen en compte les expectatives indemnitzatòries dels treballadors amb contracte en vigor.

Els canvis normatius indicats fins ara quant a l'extinció del contracte de treball permeten deixar arrere altres regles i previsions la finalitat de les quals no era una altra que, d'una manera indirecta i un tant desenraonada, mitigar les rigideses que han caracteritzat el règim jurídic de l'acomiadament.

Junt amb la supressió de l'«acomiadament exprés» s'introdueixen altres modificacions en les normes que al·ludixen als salaris de tramitació, mantenint l'obligació empresarial d'abonar-los únicament en els supòsits de readmissió del treballador, bé perquè l'empresari haja triat esta opció davant d'un acomiadament declarat improcedent, bé perquè l'acomiadament s'haja qualificat com a nul. En cas dels acomiadaments improcedents en què l'empresari opte per la indemnització, el no abonament dels salaris de tramitació es justifica en el fet que el temps de duració del procés judicial no pareix un criteri adequat per a compensar el perjudici que representa la pèrdua de l'ocupació. A més, el treballador podrà accedir a la prestació per desocupació des del mateix moment en què tinga efectivitat la decisió extintiva. D'altra banda, els salaris de tramitació actuen de vegades com un incentiu per a estratègies processals dilatòries, i a més acaben convertint-se en un cost parcialment socialitzat, atesa la previsió que l'empresari podrà reclamar a l'Estat la part dels dits salaris que excedisca els 60 dies.

En esta mateixa línia, amb vista a un tractament legal més raonable dels costos vinculats a l'extinció del contracte de treball, el present reial decret llei modifica el règim jurídic del Fons de Garantia Salarial, racionalitzant el seu àmbit d'actuació, ajustant-lo al rescabament de part de les indemnitzacions per extincions de contractes indefinits que tinguen lloc en empreses de menys de 25 treballadors i no hagen sigut declarades judicialment com a improcedents.

## VI

La reforma del règim jurídic substantiu de la suspensió temporal del contracte, de la reducció temporal de la jornada i de l'acomiadament col·lectiu quant a la supressió de l'autorització administrativa de l'autoritat laboral, obliga a adaptar el tractament processal de les dites institucions.

S'ha creat una nova modalitat processal per a l'acomiadament col·lectiu, la regulació de la qual persegueix evitar una demora innecessària en la busca d'una resposta judicial a la decisió empresarial extintiva. A més, s'han suprimit apartats d'altres preceptes que es referien a l'autorització administrativa que s'exigia fins ara en les suspensions contractuals i reduccions de jornada temporals, així com en els acomiadaments col·lectius.

A fi d'aconseguir la celeritat que ha de presidir la regulació processal laboral, esta nova modalitat processal té el caràcter de preferent i urgent i es caracteritza per atribuir als tribunals superiors de justícia i a l'Audiència Nacional el coneixement, en primera instància, de la impugnació de l'acomiadament col·lectiu per part dels representants dels treballadors, i posteriorment es reconeix, amb vista a la celeritat, el recurs de cassació.

Atesa la complexitat que es presenta en la majoria d'acomiadaments col·lectius, s'ha considerat oportú, per a evitar dilacions en el temps, establir l'obligació empresarial d'aportar la documentació que justificaria la seua decisió extintiva en un termini a comptar a partir de l'admissió de la demanda, i així poder practicar, si és el cas, la prova sobre esta anticipadament.

La impugnació individual de l'extinció del contracte en el marc d'un acomiadament col·lectiu es continua atribuint als jutjats socials per la via prevista per a les extincions per causes objectives.

Finalment, la impugnació de suspensions contractuals i reduccions de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció i per força major s'articularen a través de les modalitats processals que preveuen els articles 138 i 153-162 de la Llei reguladora de la jurisdicció social en atenció al caràcter individual o col·lectiu de la decisió empresarial.

Finalment, el reial decret llei conclou amb una sèrie de disposicions entre les quals destaquen la previsió d'un règim específic aplicable als administradors i directius d'entitats de crèdit quant a limitacions en les indemnitzacions a percebre per terminació dels seus contractes en aquelles entitats de crèdit participades majoritàriament o recolzades financerament pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària. Així mateix, s'establixen determinades normes respecte a l'extinció/suspensió del contracte d'administradors o directius d'entitats de crèdit per raó d'imposició de sancions o de suspensió i determinats supòsits de substitució provisional, respectivament. Esta disposició addicional complementa, en les matèries indicades, el que disposa el Reial Decret llei 2/2012, de 3 de febrer, de sanejament del sector financer respecte a les remuneracions en les entitats de crèdit que reben suport financer públic per al seu sanejament i reestructuració.

D'altra banda, la disposició addicional octava del reial decret llei pretén donar resposta a l'actual situació de crisi econòmica introduint criteris racionals i lògics d'ajust en l'àmbit dels contractes mercantils i d'alta direcció del sector públic estatal. Les mesures previstes en la dita disposició addicional perseguixen l'estabilitat econòmica, l'interés general i el bé comú. La fixació de límits en els contractes mercantils i d'alta direcció del sector públic estatal constitueix, a més, una mesura econòmica dirigida a contindre l'expansió del gasto públic, de tal manera que suposa una decisió justificada per la necessitat de reduir el dèficit públic.

Finalment, les disposicions transitòries del present reial decret llei estableixen les normes per a l'adequada aplicació de les seues disposicions, en consonància amb l'objectiu de reforma completa i equilibrada, d'aplicació immediata al marc de les relacions laborals, tot això en condicions de seguretat jurídica respecte de les mesures d'intermediació laboral, foment d'ocupació, protecció per desocupació, vigència de convenis denunciats, contractes de formació i acomiadaments col·lectius de treballadors majors de cinquanta anys en empreses amb beneficis.

La norma aclaria l'aplicació del nou règim d'indemnitzacions per acomiadament improcedent, amb respecte a les regles vigents amb anterioritat a la seua entrada en vigor.

En les disposicions finals es precisen les condicions de gaudi de determinats supòsits de permisos dels treballadors en matèria de conciliació de vida laboral i familiar, el compte de formació dels treballadors, la definició de supòsits determinats de protecció per desocupació i la seua acreditació, modificacions en el subsistema de formació professional per a l'ocupació i hores extraordinàries en els contractes a temps parcial, així com la modificació de les regles de l'abonament de la prestació per desocupació en la modalitat de pagament únic, entre altres.

## VII

En les mesures que s'adopten en el present reial decret llei concorren les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució Espanyola com a premissa per a recórrer a la figura del reial decret llei.

De manera principal, cal posar en relleu que la crisi econòmica iniciada en 2008 ha convertit Espanya en el país amb més desocupació de la Unió Europea. La rapidesa i intensitat de la destrucció d'ocupació a Espanya es deu fonamentalment a la rigidesa del mercat laboral espanyol, com ha sigut posat de manifest en multitud d'ocasions tant per organismes internacionals com per la Unió Europea.



Les mesures adoptades des de l'inici de la crisi per a reformar el mercat laboral espanyol s'han revelat insuficients i ineficaces per a aconseguir crear ocupació. La desocupació ha continuat creixent en 2011 i es preveu que ho continue fent en 2012. Les pressions dels mercats financers sobre la zona euro i el deute públic espanyol i les recomanacions de la Unió Europea [plasmades en la Recomanació del Consell de 12 de juliol de 2011 relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 d'Espanya i per la qual s'emet un dictamen del Consell sobre el Programa d'Estabilitat actualitzat d'Espanya (2011-2014)] fan imprescindible abordar les deficiències estructurals del mercat laboral espanyol que permeten iniciar la recuperació de l'economia espanyola. Es requereix l'adopció urgent d'estes mesures per a generar la confiança necessària perquè els agents creadors d'ocupació realitzen noves contractacions i opten per aplicar mesures de flexibilitat interna abans que per destruir ocupació. Amb esta reforma laboral es pretén crear les condicions necessàries perquè l'economia espanyola puga tornar a crear ocupació, i així generar la confiança necessària per als mercats i els inversors.

L'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució Espanyola per a legislar per mitjà d'un reial decret llei és predicable de manera individualitzada respecte de cada una de les mesures que s'adopten però, de manera especial, del conjunt que integren.

En primer lloc, s'ha de tindre en compte, respecte de les mesures que es referixen als incentius per a la contractació de treballadors i per a afavorir la seua ocupabilitat, que la dilació derivada de la tramitació parlamentària d'una norma que continga estes mesures tindria un impacte negatiu en les decisions empresarials per a la contractació i alteraria greument el funcionament del mercat de treball. Per això és necessari que s'instauen immediatament. De fet, la pràctica normativa habitual al nostre país confirma que totes les modificacions legals dirigides a estimular la contractació s'han instrumentat per mitjà de la figura del reial decret llei.

En segon lloc, les mesures referides a afavorir la flexibilitat interna de les empreses també demanen una ràpida incorporació a l'ordenament, especialment en les circumstàncies actuals de necessitat que tenen les empreses d'acudir a estes com a alternativa primordial a la destrucció d'ocupació.

En tercer lloc, les mesures dirigides a millorar l'eficiència del mercat de treball, directament relacionades amb les mesures d'ajust i reestructuració que han d'abordar les empreses, tenen una estreta relació amb les mesures dels dos grups anteriors i no es poden entendre sense estes, atés que un coneixement integral del conjunt de la regulació laboral que afecta totes estes matèries forma part essencial de la formació de la voluntat de les empreses en les decisions que prenen finalment i que han de conformar el funcionament del nostre mercat de treball cap a un creixement més gran.

En quart lloc, les mesures tendents a la millora de la intermediació laboral, que pretén la maximització de l'eficiència dels recursos públics i privats dirigits a afavorir la contractació, no permeten cap dilació derivada d'una tramitació parlamentària de la norma, en especial a la vista de la magnitud de la desocupació en el nostre país.

En quint lloc, les modificacions incloses en els aspectes relatius a la negociació col·lectiva exigixen dotar de certesa les bases sobre les quals les parts negociadores han d'abordar la negociació i revisió dels convenis col·lectius, a la vista de les substancials novetats introduïdes per este reial decret llei en el títol III de l'Estatut dels Treballadors. Dilatar l'efectivitat de les importants modificacions que la norma conté es traduiria sens dubte en el retard, inclús en la paralització, dels processos de negociació col·lectiva i minimitzaria l'impacte que les dites modificacions pretenen conferir als convenis col·lectius, com a marcs reguladors àgils i flexibles que permeten contribuir eficaçment a la recuperació de l'economia i a la creació d'ocupació.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució Espanyola, a proposta de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social, amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la seua reunió del dia 10 de febrer de 2012,

DISPOSE

CAPÍTOL I

## Mesures per a afavorir l'ocupabilitat dels treballadors

Article 1. *Intermediació laboral.*

U. L'apartat 3 de l'article 16 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a altres empreses la realitzaran exclusivament empreses de treball temporal d'acord amb la legislació específica que les afecta. Així mateix, podran operar com a agències de col·locació, sempre que presenten una declaració responsable per mitjà de la qual manifesten que complixen els requisits que estableixen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la seua normativa de desplegament al servici públic d'ocupació competent.»

Dos. L'article 1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat de la manera següent:

«Article 1. *Concepte.*

Es denomina empresa de treball temporal la que té com a activitat fonamental posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per esta. La contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a una altra empresa només es podrà efectuar a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que preveu esta llei. Les empreses de treball temporal podran, a més, actuar com a agències de col·locació sempre que presenten una declaració responsable per mitjà de la qual manifesten que complixen els requisits que estableixen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la normativa que la desplega.»

Tres. La lletra b) de l'apartat 1 de l'article 2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactada de la manera següent:

«b) Dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva d'empresa de treball temporal, sense perjudi del que estableix l'article 1 de la present llei.»

Quatre. L'apartat 2 de l'article 21 bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, queda redactat de la manera següent:

«2. Les persones físiques o jurídiques que desitgen actuar com a agències de col·locació hauran d'obtenir una autorització del servici públic d'ocupació que es concedirà d'acord amb els requisits que s'establisquen reglamentàriament. L'autorització, que serà única i tindrà validesa en tot el territori espanyol, serà concedida pel Servici Públic d'Ocupació Estatal en el cas que l'agència pretenga realitzar la seua activitat en diferents comunitats autònomes, o per l'equivalent de la comunitat autònoma en el cas que l'agència únicament pretenga actuar en el territori d'una comunitat.

El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense que s'haja notificat una resolució expressa a l'interessat implicarà l'estimació de la sol·licitud per silenci administratiu.»

Cinc. La disposició addicional segona de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional segona. *Empreses de treball temporal.*

Les empreses de treball temporal ajustaran la seua activitat al que estableix la seua normativa reguladora. No obstant això, quan actuen com a agències de col·locació, s'hauran d'ajustar al que estableixen esta llei i les disposicions que la despleguen, incloent-hi l'obligació de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de servicis.»

Article 2. *Formació professional.*

U. La lletra b) de l'apartat 2 de l'article 4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«b) A la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seua adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball, així com al desenrotllament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seua major ocupabilitat.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà com a objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa, rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regirà per les regles següents:

a) Es podrà subscriure amb treballadors majors de setze i menors de vint-i-cinc anys que no tinguen la qualificació professional, reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, requerida per a concertar un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat.

b) La duració mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres. No obstant això, per mitjà d'un conveni col·lectiu es podran establir distintes duracions del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la duració mínima puga ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la duració del contracte.

c) Expirada la duració del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota esta modalitat per la mateixa o distinta empresa per a la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte, però sí per a una de diferent.

No es podran subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

d) El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es referix la disposició addicional quinta de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això

pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre la dita formació en la mateixa empresa quan esta dispose de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es referix l'apartat e), sense perjudi de la necessitat, si és el cas, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa mencionada.

L'activitat laboral exercida pel treballador en l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives.

Reglamentàriament, es desplegaran el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors en els centres formatius i en les empreses, així com el seu reconeixement, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per a afavorir una relació més gran entre este i la formació i l'aprenentatge del treballador. Les activitats formatives podran incloure formació complementària no referida al Catàleg nacional de qualificacions professionals per a adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses.

Així mateix seran objecte de desplegament reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes que preveuen la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, i la normativa que la desplega. D'acord amb el que establix la dita regulació, el treballador podrà sol·licitar de l'administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si és el cas, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, a la jornada màxima legal. Els treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit que preveu l'article 35.3. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que establix el conveni col·lectiu.

En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

i) En el cas que el treballador continue en l'empresa al terme del contracte, caldrà ajustar-se al que establix l'apartat 1, paràgraf f), d'este article.»

Tres. L'article 23 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. El treballador tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a preferència per a triar torn de treball, si este és el règim instaurat en l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

d) A la formació necessària per a adaptar-se a les modificacions operades en el lloc de treball. Esta anirà a càrrec de l'empresa, sense perjudi de la possibilitat

d'obtindre a este efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. En la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'estos drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que garantisquen l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors de l'un i l'altre sexe.

3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari.»

Quatre. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 26 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, queda redactada de la manera següent:

«c) La participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i dels centres i entitats de formació degudament acreditats en el disseny i planificació del subsistema de formació professional per a l'ocupació.»

Cinc. S'afegir un apartat 10 a l'article 26 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, amb el contingut següent:

«10. La formació rebuda pel treballador al llarg de la seua carrera professional, d'acord amb el Catàleg de qualificacions professionals, s'inscriurà en un compte de formació, associat al número d'afiliació a la Seguretat Social.

Els servicis públics d'ocupació efectuaran les anotacions corresponents en les condicions que s'establisquen reglamentàriament.»

Sis. L'apartat 1 de la disposició transitòria sexta de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de reforma del sistema de protecció per desocupació, queda redactat de la manera següent:

«Disposició transitòria sexta. *Programa de substitució de treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació.*

1. En aplicació del que preveu el paràgraf tercer de l'apartat 4 de l'article 228 del text refós de la Llei General de Seguretat Social, en la redacció que li dona la present llei, es podran acollir a este programa totes les empreses, siga quina siga la grandària de la seua plantilla, que substituïsquen els seus treballadors amb treballadors desocupats beneficiaris de prestacions per desocupació durant el temps en què aquells participen en accions de formació, sempre que estes accions estiguen finançades per qualsevol de les administracions públiques.

L'aplicació del programa regulat en la present disposició transitòria serà obligatòria per als treballadors desocupats beneficiaris de prestacions per desocupació a què es referix el paràgraf anterior.»

### Article 3. *Reduccions de quotes en els contractes per a la formació i l'aprenentatge.*

1. Les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, subscriuen contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació amb anterioritat a l'1 de gener de 2012, tindran dret, durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga, a una reducció de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents als dits contractes, del 100 per cent si el contracte es realitza per empreses que tinguen una plantilla inferior a 250 persones, o del 75 per cent en el cas que l'empresa contractant tinga una plantilla igual o superior a eixa xifra.



Així mateix, en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior es reduirà el 100 per cent de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga.

2. Les empreses que transformen en contractes indefinits els contractes per a la formació i l'aprenentatge, siga quina siga la data de la seua firma, tindran dret a una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any, durant tres anys. En el cas de dones, la dita reducció serà de 1.800 euros/any.

3. En tot allò que no preveu este article, serà aplicable el que estableix la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

## CAPÍTOL II

### Foment de la contractació indefinida i altres mesures per a afavorir la creació d'ocupació

Article 4. *Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors.*

1. A fi de facilitar l'ocupació estable al mateix temps que es potencia la iniciativa empresarial, les empreses que tinguen menys de 50 treballadors podran concertar el contracte de treball de suport als emprenedors que es regula en este article.

2. El contracte se subscriurà per temps indefinit i a jornada completa, i es formalitzarà per escrit en el model que s'establisca.

3. El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que se'n deriven es regiran, amb caràcter general, pel que disposen el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció de la duració del període de prova a què es referix l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors, que serà d'un any en tot cas.

4. L'empresa tindrà dret a aplicar els incentius fiscals següents:

a) En el supòsit que el primer contracte de treball concertat per l'empresa siga amb un menor de 30 anys, l'empresa tindrà dret a una deducció fiscal de tres mil euros.

b) Addicionalment, en cas de contractar desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació regulada en el títol III del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, l'empresa tindrà dret a una deducció fiscal amb un import equivalent al 50 per cent de la prestació per desocupació que el treballador tinga pendent de percebre en el moment de la contractació, amb el límit de dotze mensualitats, i d'acord amb les regles següents:

1r) El treballador contractat haurà d'haver percebut la prestació durant, almenys, tres mesos en el moment de la contractació.

2n) L'import de la deducció a què té dret l'empresa quedarà fixat en la data d'inici de la relació laboral i no es modificarà per les circumstàncies que es produïsquen amb posterioritat.

3r) L'empresa requerirà al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació estatal sobre l'import de la prestació pendent de percebre en la data prevista d'inici de la relació laboral.

El treballador contractat podrà, voluntàriament, compatibilitzar cada mes, junt amb el salari, el 25 per cent de la quantia de la prestació que tinga reconeguda i pendent de percebre en el moment de la seua contractació.

En tot cas, quan el treballador no compatibilitze la prestació amb el salari en els termes del paràgraf anterior, es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li resten per percebre en el moment de la col·locació, i se li aplicarà el que estableixen els articles 212 i 213 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

5. Amb independència dels incentius fiscals esmentats anteriorment, les contractacions de desempleats inscrits en l'oficina d'ocupació donaran dret a les bonificacions següents, sempre que es referisquen a algun d'estos col·lectius:

a) Jòvens entre 16 i 30 anys, els dos inclosos, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys, la quantia de la qual serà de 83,33 euros/mes (1.000 euros/any) en el primer any; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/any) en el segon any, i de 100 euros/mes (1.200 euros/any) en el tercer any.

Quan estos contractes es concerten amb dones en sectors en què este col·lectiu estiga menys representat, les quanties anteriors s'incrementaran en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

b) Majors de 45 anys que hagen estat inscrits en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos en els dífuit mesos anteriors a la contractació, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

Quan estos contractes es concerten amb dones en sectors en què este col·lectiu estiga menys representat, les bonificacions indicades seran de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

Estes bonificacions seran compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables puga superar el 100 per cent de la quota empresarial a la Seguretat Social.

6. No podrà concertar el contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a què es referix el present article l'empresa que en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte haja realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per una sentència judicial o haja fet un acomiadament col·lectiu. En els dos supòsits, la limitació afectarà únicament les extincions i acomiadaments produïts després de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

7. Per a l'aplicació dels incentius esmentats anteriorment, l'empresari haurà de mantindre en l'ocupació el treballador contractat almenys tres anys des de la data d'inici de la relació laboral, i en cas d'incompliment d'esta obligació haurà de procedir al seu reintegrament.

No es considerarà incomplida l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingisca per acomiadament disciplinari declarat o reconegut com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

8. Als efectes del que disposa este article, es tindrà en compte el nombre de treballadors de l'empresa en el moment de produir-se la contractació.

9. En tot allò que no estableix este article seran aplicables les previsions que conté la secció 1a del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, excepte el que estableix l'article 6.2 en matèria d'exclusions.

## Article 5. *Contracte a temps parcial.*

La lletra c) de l'apartat 4 de l'article 12 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«c) Els treballadors a temps parcial podran fer hores extraordinàries. El nombre d'hores extraordinàries que es podran realitzar serà el previst legalment en proporció a la jornada pactada.

Les hores extraordinàries realitzades en el contracte a temps parcial computaran als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions.

La realització d'hores complementàries es regirà pel que disposa l'apartat 5 d'este article.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries, extraordinàries i complementàries no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat u d'este article.»

#### Article 6. *Treball a distància.*

L'article 13 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

##### «Article 13. *Treball a distància.*

1. Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitze de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc triat lliurement per este, de manera alternativa al seu desenrotllament presencial en el centre de treball de l'empresa.

2. L'acord pel qual s'establisca el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establix en el contracte inicial com si és posterior, li seran aplicables les regles que conté l'article 8.3 d'esta llei per a la còpia bàsica del contracte de treball.

3. Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus servicis en el centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguen inherents a la realització de la prestació laboral en el centre de treball de manera presencial. En especial, el treballador a distància tindrà dret a percebre, com a mínim, la retribució total establida d'acord amb el seu grup professional i funcions.

L'empresari haurà d'establir els mitjans necessaris per a assegurar l'accés efectiu d'estos treballadors a la formació professional contínua, a fi d'afavorir-ne la promoció professional. Així mateix, a fi de possibilitar la mobilitat i promoció, haurà d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per a ser ocupats presencialment en els seus centres de treball.

4. Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut i hi serà d'aplicació, en tot cas, el que establixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i la normativa que la desplega.

5. Els treballadors a distància podran exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu la present llei. A estos efectes, els dits treballadors hauran d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.»

#### Article 7. *Bonificacions de quotes per transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució en indefinits.*

1. Les empreses que transformen en indefinits contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, siga quina siga la data de la seua subscripció, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys.

En el cas de dones, les dites bonificacions seran de 58,33 euros/mes (700 euros/any).

2. Podran ser beneficiaris de les bonificacions establides en este article les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors en el moment de produir-se la contractació, incloent-hi els treballadors autònoms i les societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporen treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que estes últimes hagen optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

3. En tot allò que no preveu esta disposició, serà aplicable el que establix la secció 1a del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

4. Els treballadors contractats a l'empara d'este article seran objectiu prioritari en els plans de formació per a persones ocupades dins dels programes de formació professional per a l'ocupació, així com de qualsevol altra mesura de política activa d'ocupació, a fi d'incrementar-ne la qualificació professional.

## CAPÍTOL III

### **Mesures per a afavorir la flexibilitat interna en les empreses com a alternativa a la destrucció d'ocupació**

#### Article 8. *Classificació professional.*

L'article 22 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«Article 22. *Sistema de classificació professional.*

1. Per mitjà de la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, per mitjà de l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors en grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupe unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure distintes tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3. La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que tinguen com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i hòmens.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'assignarà al treballador un grup professional i s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o només d'alguna d'estes. Quan s'acorde la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es farà en virtut de les funcions que s'exercisquen durant més temps.»

#### Article 9. *Temps de treball.*

L'apartat 2 de l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. Per mitjà d'un conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Si no hi ha pacte en contra, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 5 per cent de la jornada de treball.

La dita distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei.»

#### Article 10. *Mobilitat funcional.*

L'article 39 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent :

«Article 39. *Mobilitat funcional.*

1. La mobilitat funcional en l'empresa es farà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si hi ha, a

més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. L'empresari haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'esta als representants dels treballadors.

En el cas de comanda de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o huit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no s'oposa el que estableix el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que realitza d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sense perjudi de reclamar la diferència salarial corresponent. Estes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb un informe previ del comitè o, si és el cas, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció social. Per mitjà de la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en este article als efectes de reclamar la cobertura de vacants.

3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que realitze efectivament, excepte en els casos de comanda de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No cabrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en este article requerirà l'acord de les parts o, si no n'hi ha, el sotmetiment a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb este fi s'hagen establert en el conveni col·lectiu.»

## Article 11. *Mobilitat geogràfica.*

U. L'apartat 1 de l'article 40 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. El trasllat de treballadors que no hagen sigut contractats específicament per a prestar els seus servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen. Es consideraran tals les que estiguen relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data en què siga efectiva.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per gastos, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servici. Es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es referix el primer supòsit comprendrà tant els gastos propis com els dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguen entre les parts, que mai serà inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sense perjudi de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre



inferior als llindars que s'hi assenyalen, sense que concórreguen causes noves que justifiquen esta actuació, els dits nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 40 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. El trasllat a què es referix l'apartat anterior haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no superior a quinze dies, quan afecte la totalitat del centre de treball, sempre que este done ocupació a més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies comprega un nombre de treballadors almenys de:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- b) El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes ho acorden així, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

El dit període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després que concloga hauran de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre el trasllat, que es regirà a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'este article.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'este article. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seua resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudi del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf quart de l'apartat 1 d'este article.

L'empresari i la representació legal dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es referix este apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que s'aplique en l'àmbit de l'empresa, que s'haurà de dur a terme dins del termini màxim assenyalat per al dit període.»

Tres. L'apartat 5 de l'article 40 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball a què es referix este article. Per mitjà del conveni col·lectiu o d'un acord aconseguit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat.»

Article 12. *Modificació substancial de condicions de treball.*

U. L'article 41 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«Article 41. *Modificacions substancials de condicions de treball.*

1. La direcció de l'empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi haja provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideraran com a tals les que estiguen relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que preveu l'article 39 d'esta llei per a la mobilitat funcional.

2. Les modificacions substancials de les condicions de treball podran afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o que hagen gaudit en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de noranta dies, afecte almenys:

Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.

El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.

Trenta treballadors, en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

Es considera de caràcter individual la modificació que, en el període de referència establert, no arribe als límits assenyalats per a les modificacions col·lectives.

3. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual haurà de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data en què siga efectiva.

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b), c), d) i f) de l'apartat 1 d'este article, si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudi de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment citat, el treballador que no havent optat per la rescissió del seu contracte es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció social. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reposat en les seues condicions anteriors.

Quan, a fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als l·lindars que establix l'apartat segon per a les modificacions col·lectives, sense que concórreguen causes noves que justifiquen tal actuació, estes noves modificacions es consideraran fetes en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

4. Sense perjudi dels procediments específics que es puguen establir en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida, en les empreses en què hi haja representants legals dels treballadors, d'un període de consultes amb estos de duració no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes ho acorden així, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

En les empreses en què no tinguen representació legal, estos podran optar per atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord, a elecció seua, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per estos democràticament o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanga l'empresa i que estiguen legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu que hi és d'aplicació.

En tots els casos, la designació s'haurà de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua implicar la paralització d'este. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres. En el cas que la negociació es realitze amb la comissió els membres de la qual siguen designats pels sindicats, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrat, que poden ser les més representatives a nivell autonòmic, independentment que l'organització en la qual estiga integrat tinga caràcter intersectorial o sectorial.

L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que s'aplique en l'àmbit de l'empresa, que s'haurà de desenrotllar dins del termini màxim assenyalat per al dit període.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludix l'apartat 1 i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. Això sense perjudi del dret dels treballadors afectats a exercir l'opció que preveu el paràgraf segon de l'apartat 3 d'este article.

5. La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball serà notificada per l'empresari als treballadors una vegada finalitzat sense acord el

període de consultes i produirà efectes en el termini dels set dies següents a la notificació.

Contra les decisions a les quals es referix este apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual que preveu l'apartat 3 d'este article. La interposició del conflicte paralarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seua resolució.

6. La modificació de les condicions de treball establides en els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present llei s'haurà de realitzar d'acord amb el que estableix l'article 82.3.

7. En matèria de trasllats caldrà ajustar-se al que disposen les normes específiques que estableix l'article 40 d'esta llei.»

Dos. La lletra a) de l'apartat 1 de l'article 50 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en els termes següents:

«a) Les modificacions substancials en les condicions de treball dutes a terme sense respectar el que preveu l'article 41 d'esta llei i que redunden en menyscabament de la dignitat del treballador.»

*Article 13. Suspensió del contracte o reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.*

L'article 47 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. L'empresari podrà suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. El procediment, que serà aplicable siga quin siga el nombre de treballadors de l'empresa i el nombre d'afectats per la suspensió, s'iniciarà per mitjà de comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de duració no superior a quinze dies.

L'autoritat laboral traslladarà la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i demanarà informe preceptiu a la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els extrems de la dita comunicació i sobre el desenrotllament del període de consultes. L'informe haurà de ser evacuat en el termini improrrogable de 15 dies des que es notifique a l'autoritat laboral la finalització del període de consultes, i quedarà incorporat al procediment.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludix el paràgraf primer i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió.

També podrà ser impugnat l'acord per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan l'acord pugua tindre com a objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per no haver causa motivadora de la situació legal de desocupació.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors i a l'autoritat laboral la seua decisió sobre la suspensió. L'autoritat laboral comunicarà la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació, data a partir de la qual produirà efectes la decisió empresarial sobre la suspensió dels contractes, llevat que en ella se'n preveja una de posterior.

Contra les decisions a les quals es referix este apartat podrà reclamar el treballador davant de la jurisdicció social que declararà la mesura justificada o injustificada. Quan la decisió empresarial afecte un nombre de treballadors igual o

superior als llindars que preveu l'apartat 1 de l'article 51 d'esta llei es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual. La interposició del conflicte col·lectiu paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins que es resolga.

2. La jornada de treball es podrà reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'apartat anterior. A estos efectes, s'entendrà per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball, computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual. Durant el període de reducció de jornada no es podran fer hores extraordinàries, excepte força major.

3. Igualment, el contracte de treball podrà ser suspès per causa derivada de força major d'acord amb el procediment establert en l'article 51.7 d'esta llei i les normes reglamentàries que la despleguen.

4. Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada es promourà el desenrotllament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte de les quals siga augmentar-ne la polivalència o incrementar-ne l'ocupabilitat.»

#### Article 14. *Negociació col·lectiva.*

U. L'apartat 3 de l'article 82 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. Els convenis col·lectius regulats per esta llei obliguen a tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps que estiga vigent.

Sense perjudi d'això, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podran deixar d'aplicar en l'empresa, després d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, siga este de sector o d'empresa, que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'esta llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produïx durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la forma d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.



En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància siga plantejada. Quan esta no aconseguisca un acord, les parts podran recórrer als procediments que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 de la present llei, per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords als quals es referix este apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i, en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91.

Quan el període de consultes finalitze sense acord i les parts no s'hagen sotmes als procediments mencionats, als quals es referix el paràgraf anterior, o estos no hagen solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecte centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'estos òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a este efecte per ells mateixos, s'haurà de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data del sotmetiment del conflicte davant dels dits òrgans. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91.»

Dos. L'apartat 1 de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. Un conveni col·lectiu, durant la seua vigència, no podrà ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent llevat de pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 83, i amb l'excepció del que preveu l'apartat següent.»

Tres. L'apartat 2 de l'article 84 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. La regulació de les condicions establides en un conveni d'empresa tindrà prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació del sistema de classificació professional dels treballadors a l'àmbit de l'empresa.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix la present llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

g) Aquelles altres que disposen els acords i convenis col·lectius a què es referix l'article 83.2.

Els convenis col·lectius tindran la mateixa prioritat aplicativa en estes matèries per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a què es referix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius a què es referix l'article 83.2 no podran disposar de la prioritat aplicativa prevista en este apartat.»

Quatre. L'apartat 3 de l'article 85 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. Sense perjudi de la llibertat de contractació a què es referix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim el següent:

a) Determinació de les parts que els concerten.

b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.

c) Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es referix l'article 82.3, adaptant, si és el cas, els procediments que s'establisquen respecte d'això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic d'acord amb el que disposen tals articles.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a esta denúncia abans de finalitzar la seua vigència.

e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre de les qüestions que establix la llei i de totes les altres que li siguen atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'esta comissió, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establits per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.»

Cinc. L'apartat 1 de l'article 86 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. Correspon a les parts negociadores establir la duració dels convenis, i es podran pactar eventualment diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni.

Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reunisquen els requisits de legitimació que preveuen els articles 87 i 88 d'esta llei podran negociar la seua revisió.»

Sis. L'apartat 3 de l'article 86 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la duració pactada, serà d'acord amb els termes que s'hagen establits en el propi conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, se'n mantindrà la vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'haja renunciat a la vaga durant la vigència del conveni decauran a partir de la seua denúncia. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector o en l'empresa. Estos acords tindran la vigència que les parts determinen.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83, s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense que s'aconsegueixca un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius que estableix l'article 91. Els dits acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments d'aplicació de l'arbitratge, expressant en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment al procediment arbitral per les parts; a falta de pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, el conveni perdrà vigència, llevat de pacte en contra, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que siga d'aplicació.»

Set. L'apartat 2 de l'article 89 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dos parts establiran un calendari o pla de negociació.»

**Article 15. *Mesures de suport a la suspensió de contractes i a la reducció de jornada.***

1. Les empreses tindran dret a una bonificació del 50 per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, meritades pels treballadors en situacions de suspensió de contracte o reducció temporal de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o força major, incloses les suspensions col·lectives de contractes tramitades de conformitat amb la legislació concursal. La duració de la bonificació serà coincident amb la situació de desocupació del treballador, sense que en cap cas pugua superar els 240 dies per treballador.

2. Per a l'obtenció de la bonificació serà requisit necessari que l'empresari es comprometa a mantindre en l'ocupació els treballadors afectats durant almenys un any després de la finalització de la suspensió o reducció. En cas d'incompliment d'esta obligació, haurà de reintegrar les bonificacions aplicades respecte d'estos treballadors, sense perjudi de l'aplicació del que estableix el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

No es considerarà incomplida esta obligació quan el contracte de treball s'extingisca per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

Les empreses que hagen extingit o extingisquen, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes als quals s'haja aplicat la bonificació que estableix este article quedaran excloses per un període de dotze mesos de l'aplicació de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social. L'esmentada exclusió afectarà un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes. El període

d'exclusió es comptarà a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

3. Serà aplicable el que estableixen l'article 1.3 i 1.4 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, així com els requisits regulats en l'article 5, les exclusions establides en les lletres a) i b) de l'article 6.1, i el que disposa l'article 9 sobre reintegrament dels beneficis.

4. Les bonificacions a què es referix este article seran compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, incloses les que regula el Programa de foment d'ocupació, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugua superar el 100 per cent de la quota empresarial a la Seguretat Social.

5. El que disposa este article serà aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2013.

6. El Servei Públic d'Ocupació Estatal durà a terme un seguiment trimestral de la bonificació que estableix este article, per a garantir que es complixen els requisits i la finalitat d'esta.

#### Article 16. *Reposició del dret a la prestació per desocupació.*

1. Quan una empresa, en virtut de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors o d'un procediment concursal, haja suspés contractes de treball, de forma continuada o no, o haja reduït el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'extingisquen contractes a l'empara dels articles 51 o 52.c) de l'Estatut dels Treballadors, o de l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, els treballadors afectats tindran dret a la reposició de la duració de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies durant els quals hagen percebut la prestació per desocupació total o parcial en virtut d'aquelles suspensions o reduccions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es complisquen les condicions següents:

a) Que les suspensions o reduccions de jornada s'hagen produït entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012, els dos inclosos.

b) Que l'acomiadament es produïska entre la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei i el 31 de desembre de 2013.

2. La reposició prevista en l'apartat 1 d'este article serà aplicable quan en el moment de l'extinció de la relació laboral:

a) Es reprenga el dret a la prestació per desocupació.

b) S'opte per la represa del dret a la prestació per desocupació inicial, en l'exercici del dret d'opció previst en l'article 210.3 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

c) S'haja esgotat la prestació per desocupació durant la suspensió o la reducció de jornada i no s'haja generat un nou dret a prestació per desocupació contributiva.

3. La reposició que preveu este article s'aplicarà al mateix dret a la prestació per desocupació que es va consumir durant la suspensió temporal o reducció temporal de la jornada de treball.

La base de cotització i la quantia a percebre, durant el període de la reposició, seran les mateixes que les que van correspondre als períodes objecte de la reposició.

4. El dret a la reposició el reconixerà d'ofici l'entitat gestora en els supòsits en què se sol·licite la represa o reobertura de la prestació per desocupació.

En els supòsits en què estiga esgotat el dret se n'haurà de sol·licitar la reposició, aplicant-se el que estableix l'article 209 de la Llei General de la Seguretat Social.

5. Les ajudes reconegudes, en concepte de reposició de prestacions per desocupació, als treballadors inclosos en els plans de suport per a facilitar l'ajust laboral dels sectors afectats per canvis estructurals del comerç mundial, d'acord amb el que preveuen els citats plans de suport i l'Orde de 5 d'abril de 1995 per la qual es determinen les ajudes que podrà concedir el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social a treballadors

afectats per processos de reconversió i/o reestructuració d'empreses, no seran acumulables a la reposició de prestacions que estableix este article.

## CAPÍTOL IV

### Mesures per a afavorir l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral

Article 17. *Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors.*

L'article 5 del Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels jòvens, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació, queda redactat de la manera següent:

«Se suspén, fins al 31 de desembre de 2012, l'aplicació del que disposa l'article 15.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.»

Article 18. *Extinció del contracte de treball.*

U. La lletra h) de l'apartat 1 de l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«h) Per força major que impossibilita definitivament la prestació de treball, sempre que la seua existència haja sigut degudament constatada d'acord amb el que disposa l'apartat 7 de l'article 51.»

Dos. La lletra i) de l'apartat 1 de l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«i) Per acomiadament col·lectiu basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.»

Tres. L'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«Article 51. *Acomiadament col·lectiu.*

1. Als efectes del que disposa la present llei, s'entendrà per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball basada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecte almenys:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- b) El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen més de tres-cents treballadors.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produïx durant tres trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de



treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

S'entendrà igualment com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afecten la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats siga superior a cinc, quan l'acomiadament es produïska com a conseqüència de la cessació total de la seua activitat empresarial per les mateixes causes anteriorment assenyalades.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es referix el paràgraf primer d'este article, es tindran en compte, així mateix, qualssevol altres produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari, en virtut d'altres motius, no inherents a la persona del treballador, diferents dels previstos en el paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 49 d'esta llei, sempre que el seu nombre siga, almenys, de cinc.

Quan, en períodes successius de noranta dies i amb l'objecte d'eludir les previsions que conté el present article, l'empresa realitze extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52.c) d'esta llei en un nombre inferior als límits assenyalats, i sense que concórreguen causes noves que justifiquen tal actuació, estes noves extincions es consideraran fetes en frau de llei, i seran declarades nul·les i sense efecte.

2. L'acomiadament col·lectiu haurà d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una duració no superior a trenta dies naturals, o de quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors. La consulta amb els representants legals dels treballadors haurà de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les conseqüències per mitjà del recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat.

La comunicació de l'obertura del període de consultes es farà per mitjà d'un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual es farà arribar, junt amb la comunicació, a l'autoritat laboral. En l'escrit es consignaran els punts següents:

- a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu d'acord amb el que estableix l'apartat 1.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors empleats habitualment en l'últim any.
- d) Període previst per a la realització dels acomiadaments.
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

La referida comunicació haurà d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i de la resta d'aspectes indicats en el paràgraf anterior.

Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral informarà l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i demanarà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els extrems de la comunicació a què es referixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenrotllament del període de consultes. L'informe haurà de ser evacuat en el termini improrrogable de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes, i quedarà incorporat al procediment.

La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes ho

acorden així, sempre que tinguen la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació per al període de consultes a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

L'autoritat laboral vetlarà per l'efectivitat del període de consultes i podrà remetre, si pertoca, advertències i recomanacions a les parts que, en cap cas, no implicaran la paralització ni la suspensió del procediment.

Transcorregut el període de consultes, l'empresari en comunicarà a l'autoritat laboral el resultat. Si s'ha aconseguit acord, en traslladarà còpia íntegra. En cas contrari, remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que haja adoptat i les condicions d'este.

3. Quan l'extinció afecte més del 50 per cent dels treballadors, l'empresari donarà compte de la venda dels béns de l'empresa, excepte d'aquells que en constitueixen el tràfic normal, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.

4. Comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari notificarà els acomiadaments individualment als treballadors afectats en els termes que estableix l'article 53.1 d'esta llei. No obstant això, hauran d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.

5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits a què es referix este article. Per mitjà de conveni col·lectiu o acord aconseguit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat.

6. La decisió empresarial es podrà impugnar a través de les accions previstes per a este acomiadament. La interposició de la demanda pels representants dels treballadors paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la resolució d'aquella.

L'autoritat laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan estime que estos s'han aconseguit per mitjà de frau, dol, coacció o abús de dret, així com quan l'entitat gestora de la prestació per desocupació haja informat que l'acord pot tindre com a objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

7. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, siga quin siga el nombre dels treballadors afectats, previ procediment tramitat d'acord amb el que disposa este apartat.

L'expedient s'iniciarà per mitjà de sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que estime necessaris i simultània comunicació als representants legals dels treballadors, els quals tindran la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.

La resolució de l'autoritat laboral es dictarà, amb les actuacions i informes previs indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i produirà efectes des de la data del fet causant de la força major.

L'autoritat laboral que constate la força major podrà acordar que la totalitat o una part de la indemnització que corresponga als treballadors afectats per l'extinció dels seus contractes siga satisfeta pel Fons de Garantia Salarial, sense perjudi del dret del Fons a rescabalar-se de l'empresari.

8. Les obligacions d'informació i documentació previstes en el present article s'aplicaran amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius

haja sigut presa per l'empresari o per l'empresa que exercix el control sobre este. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a este efecte.

9. Quan es tracte de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguen treballadors amb 55 o més anys d'edat que no tenien la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi haurà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment indicats en els termes que preveu la Llei General de la Seguretat Social.

10. L'empresa que duga a terme un acomiadament col·lectiu que afecte més de cinquanta treballadors haurà d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Este pla, dissenyat per a un període mínim de 6 mesos, haurà d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i busca activa d'ocupació. En tot cas, això no serà aplicable en les empreses que s'hagen sotmés a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació del dit pla no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

L'incompliment de l'obligació que estableix este apartat o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari podrà donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors, sense perjudici de les responsabilitats administratives que siguen procedents per l'incompliment.

11. Les empreses que realitzen acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix este article, i que incloguen treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran de fer una aportació econòmica al Tresor Públic d'acord amb el que està establert legalment.»

Quatre. La lletra b) de l'article 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball, quan els dits canvis siguen raonables. Prèviament l'empresari haurà d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions operades. Durant la formació, el contracte de treball quedarà en suspens i l'empresari abonarà al treballador el salari mitjà que percibia. L'extinció no podrà ser acordada per l'empresari fins que hagen transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació.»

Cinc. La lletra d) de l'article 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«d) Per faltes d'assistència al treball, encara que estiguen justificades però que siguen intermitents, que arriben al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de duració d'esta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa haja sigut acordada pels servicis sanitaris oficials i tinga una duració de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons el que siga procedent.»

Sis. El penúltim paràgraf de l'apartat 4 de l'article 53 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«La decisió extintiva es considerarà procedent sempre que s'acredite la concurrència de la causa en la qual es va fonamentar la decisió extintiva i s'hagen complit els requisits que estableix l'apartat 1 d'este article. En qualsevol altre cas es considerarà improcedent.»

Set. L'apartat 1 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. Quan l'acomiadament siga declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servici; es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

L'abonament de la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.»

Huit. L'apartat 2 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. En el cas que s'opte per la readmissió, el treballador tindrà dret als salaris de tramitació. Estos equivaldran a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declare la improcedència o fins que haja trobat una altra ocupació, si esta col·locació fóra anterior a la dita sentència i l'empresari provara el que hauria percebut el treballador, per a descomptar-ho dels salaris de tramitació.»

Nou. L'apartat 4 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«4. Si l'acomiadat és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspondrà sempre a este. Si no efectua l'opció, s'entendrà que opta per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, siga a favor de la readmissió, esta serà obligada. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, tindrà dret als salaris de tramitació a què es referix l'apartat 2.»

Deu. L'apartat 1 de l'article 57 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«1. Quan la sentència que declare la improcedència de l'acomiadament es dicte transcorreguts més de seixanta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari podrà reclamar de l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a què es referix l'apartat 2 de l'article 56 d'esta llei, corresponent al temps que excedisca els seixanta dies citats.»

Onze. L'apartat 4 de l'article 209 del text refós de la Llei General de Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el, queda redactat de la manera següent:

«4. En el supòsit d'acomiadament o extinció de la relació laboral, la decisió de l'empresari d'extingir la dita relació s'entendrà, per si mateixa i sense necessitat d'impugnació, com a causa de situació legal de desocupació. L'exercici de l'acció

contra l'acomiadament o extinció no impedirà que es produïska el naixement del dret a la prestació.»

Dotze. La lletra a) de l'apartat 5 de l'article 209 del text refós de la Llei General de Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda redactada de la manera següent:

«a) Quan, com a conseqüència de la reclamació o el recurs, l'acomiadament siga considerat improcedent i s'opte per la indemnització:

El treballador continuarà percebent les prestacions per desocupació o, si no les està percebent, començarà a percebre-les amb efectes des de la data del cessament efectiu en el treball, sempre que es complisca el que establix l'apartat 1 d'este article, prenent com a data inicial per a tal compliment la de l'acta de conciliació o providència d'opció per la indemnització, o, si és el cas, la de la resolució judicial.

El treballador haurà de sol·licitar el reconeixement de les prestacions en el termini que preveu l'apartat 1 d'este article, prenent com a data inicial per a tal compliment la de l'acta de conciliació o providència d'opció per la indemnització, o, si és el cas, la de la resolució judicial.»

Tretze. L'apartat 14 de l'article 8 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera següent:

«14. L'incompliment per l'empresari de l'obligació que establix l'apartat 10 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari en el marc dels procediments d'acomiadament col·lectiu.»

#### Article 19. *Fons de Garantia Salarial.*

L'apartat 8 de l'article 33 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«8. En els contractes de caràcter indefinit celebrats per empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, quan el contracte s'extingisca per les causes previstes en els articles 51 i 52 d'esta llei o en l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, una part de la indemnització que corresponga al treballador serà objecte de rescabament a l'empresari pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a huit dies de salari per any de servici i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. No serà aplicable el rescabament pel Fons de Garantia Salarial en les extincions que hagen sigut declarades com a improcedents, tant en conciliació administrativa o judicial com per mitjà de sentència.

El càcul de l'import d'este abonament es farà sobre les indemnitzacions ajustades als límits que preveu l'apartat 2 d'este article».

### CAPÍTOL V

#### **Modificacions de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**

##### Article 20. *De la jurisdicció i de la competència.*

U. La lletra n) de l'article 2 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«n) En impugnació de resolucions administratives de l'autoritat laboral que recaiguen en l'exercici de la potestat sancionadora en matèria laboral i sindical i, respecte de les altres impugnacions d'altres actes de les administracions públiques

subjectes al dret administratiu en l'exercici de les seues potestats i funcions en matèria laboral i sindical que posen fi a la via administrativa, sempre que en este cas el seu coneixement no estiga atribuït a un altre orde jurisdiccional.»

Dos. La lletra a) de l'apartat 2 de l'article 6 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«a) Els òrgans de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenguen, sempre que el seu nivell orgànic siga inferior al de ministre o secretari d'estat.»

Tres. L'article 7 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«Les sales socials dels tribunals superiors de justícia coneixeran:

a) En única instància, dels processos sobre les qüestions a què es referixen les lletres f), g), h), j), k) i l) de l'article 2 quan estenguen els seus efectes a un àmbit territorial superior al de la circumscripció d'un jutjat social i no superior al de la comunitat autònoma, així com de tots aquells que expressament els atribuïsquen les lleis.

Així mateix coneixeran en única instància dels processos d'acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors de conformitat amb el que preveuen els apartats 1 a 10 de l'article 124 d'esta llei, quan estenguen els seus efectes a un àmbit territorial no superior al de la comunitat autònoma.

b) També en única instància, dels processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques atribuïts a l'orde jurisdiccional social en les lletres n) i s) de l'article 2, quan hagen sigut dictats pel consell de govern de la comunitat autònoma o per òrgans de l'Administració General de l'Estat amb nivell orgànic de ministre o secretari d'estat, sempre que, en este últim cas, l'acte haja confirmat, en via de recurs o en procediment de fiscalització o tutela, els que hagen sigut dictats per òrgans o ens distints amb competència en tot el territori nacional.

c) Dels recursos de suplicació que estableix esta llei contra les resolucions dictades pels jutjats socials de la seua circumscripció.

d) Dels recursos de suplicació contra les interlocutòries dels jutges mercantils previstos en els articles 64.8 i 197.8 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal.

e) De les qüestions de competència que se susciten entre els jutjats socials de la seua circumscripció.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 8 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. La Sala Social de l'Audiència Nacional coneixerà en única instància dels processos sobre les qüestions a què es referixen les lletres f), g), h), j), k) i l) de l'article 2 quan estenguen els seus efectes a un àmbit territorial superior al d'una comunitat autònoma o quan es tracte d'impugnació de laudes, quan haja pertocat, si és el cas, a esta Sala el coneixement de l'assumpte sotmés a arbitratge.

Així mateix, coneixeran en única instància dels processos d'acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors de conformitat amb el que preveuen els apartats 1 a 10 de l'article 124 d'esta llei, quan estenguen els seus efectes a un àmbit territorial superior al d'una comunitat autònoma.»

#### Article 21. *Dels actes processals.*

L'apartat 4 de l'article 43 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«4. Els dies del mes d'agost seran inhàbils, excepte per a les modalitats processals d'acomiadament, extinció del contracte de treball dels articles 50, 51 i



52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, mobilitat geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'article 139, impugnació d'altres mèdiques, vacances, matèria electoral, conflictes col·lectius, impugnació de convenis col·lectius i tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, tant en el procés declaratiu com en tràmit de recurs o d'execució.»

*Article 22. De l'evitació del procés.*

U. L'apartat 1 de l'article 64 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. S'exceptuen del requisit de l'intent de conciliació o, si és el cas, de mediació els processos que exigisquen la reclamació prèvia en via administrativa o una altra forma d'esgotament d'esta via, si és el cas, els que versen sobre Seguretat Social, els relatius a la impugnació de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors, gaudi de vacances i matèria electoral, mobilitat geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral als quals es referix l'article 139, els iniciats d'ofici, els d'impugnació de convenis col·lectius, els d'impugnació dels estatuts dels sindicats o de la seua modificació, els de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques, els processos d'anul·lació de laudes arbitrals, els d'impugnació d'acords de conciliacions, de mediacions i de transaccions, així com aquells en què s'exercisquen accions laborals de protecció contra la violència de gènere.»

Dos. L'apartat 1 de l'article 70 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. S'exceptuen del requisit de reclamació prèvia els processos relatius a la impugnació de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors, gaudi de vacances, matèria electoral, mobilitat geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral als quals es referix l'article 139, procediments d'ofici, conflictes col·lectius, impugnació de convenis col·lectius, impugnació d'estatuts dels sindicats o de la seua modificació, tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, en estos últims casos és potestatiu, i reclamacions contra el Fons de Garantia Salarial, a l'empara del que preveu l'article 33 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.»

*Article 23. De les modalitats processals.*

U. L'apartat 1 de l'article 110 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. Si l'acomiadament es declara improcedent, es condemnarà l'empresari a la readmissió del treballador en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament, així com a l'abonament dels salaris de tramitació a què es referix l'apartat 2 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors o, a elecció d'aquell, a abonar-li una indemnització, la quantia de la qual es fixarà d'acord amb el que preveu l'apartat 1 de l'article 56 de la dita llei, amb les particularitats següents:

a) En l'acte del juí, la part titular de l'opció entre readmissió o indemnització podrà anticipar la seua opció, per si hi ha declaració d'improcedència, per mitjà de manifestació expressa en este sentit, sobre la qual es pronunciarà el jutge en la sentència, sense perjudici del que disposen els articles 111 i 112.

b) A sol·licitud de la part demandant, si hi ha constància que la readmissió no és realitzable, es podrà acordar, en cas d'improcedència de l'acomiadament, tindre per feta l'opció per la indemnització en la sentència, declarant extingida la relació en la pròpia sentència i condemnant l'empresari a abonar la indemnització per acomiadament, calculada fins a la data de la sentència.

c) En els acomiadaments improcedents de treballadors la relació laboral dels quals siga de caràcter especial, la quantia de la indemnització serà la que establisca, si és el cas, la norma que regule la dita relació especial.»

Dos. La lletra b) de l'apartat 1 de l'article 111 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«b) Quan l'opció de l'empresari haja sigut la indemnització, tant en el cas que el recurs siga interposat per este com pel treballador, no serà procedent la readmissió mentres estiga pendent el recurs, si bé durant la tramitació del recurs el treballador es considerarà en situació legal de desocupació involuntària segons el que disposa l'apartat 3 de l'article 208 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

Si la sentència que resol el recurs que ha interposat el treballador eleva la quantia de la indemnització, l'empresari, dins dels cinc dies següents al de la seua notificació, podrà canviar el sentit de la seua opció i, en tal supòsit, la readmissió retrotraurà els seus efectes econòmics a la data en què va tindre lloc la primera elecció, i es deduiran de les quantitats que per tal concepte s'abonen les que, si és el cas, haja percebut el treballador en concepte de prestació per desocupació. L'esmentada quantitat, així com la corresponent a l'aportació empresarial a la Seguretat Social pel dit treballador, haurà de ser ingressada per l'empresari en l'entitat gestora.

Als efectes del reconeixement d'un futur dret a la protecció per desocupació, el període a què es referix el paràgraf anterior es considerarà d'ocupació cotitzada.»

Tres. La rúbrica del capítol IV del títol II del llibre segon de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

#### «CAPÍTOL IV

#### **De l'extinció del contracte per causes objectives, per acomiadament col·lectiu i altres causes d'extinció.»**

Quatre. La rúbrica de la secció 2a del capítol IV del títol II del llibre segon de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«Secció 2a. *Acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major.»*

Cinc. L'article 124 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«Article 124. *Acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció o derivades de força major.*

1. Els representants legals o sindicals dels treballadors podran impugnar la decisió empresarial a través del procés previst en els apartats següents.

2. La demanda es podrà fonamentar en els motius següents:

- a) Que no hi concorre la causa legal indicada en la comunicació escrita.
- b) Que no s'ha respectat el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Que la decisió extintiva s'ha adoptat amb frau, dol, coacció o abús de dret.

En cap cas podran ser objecte d'este procés les pretensions relatives a la inaplicació de les regles de prioritat de permanència previstes legalment o convencionalment o establides en l'acord adoptat en el període de consultes. Estes pretensions es plantejaran a través del procediment individual a què es referix l'apartat 11 del present article.

3. En el cas que el període de consultes que regula l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors haja finalitzat amb acord, també s'haurà de demanar als firmants d'este.

4. Per a presentar la demanda no caldrà esgotar cap de les formes d'evitació del procés que preveu el títol V del llibre I de la present llei.

5. La demanda s'haurà de presentar en el termini de caducitat de vint dies des de la notificació als representants dels treballadors de la decisió d'acomiadament col·lectiu adoptada per l'empresari al finalitzar el període de consultes de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.

6. Este procés tindrà caràcter urgent. La preferència en el despatx d'estos assumptes serà absoluta sobre qualssevol altres, excepte els de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques. Contra les resolucions de tramitació que es dicten no es podrà interposar recurs, excepte el de declaració inicial d'incompetència.

7. Admesa a tràmit la demanda, el secretari judicial la traslladarà a l'empresari demandat i el requerirà perquè en el termini de cinc dies presente, preferiblement en suport informàtic, la documentació i les actes del període de consultes i la comunicació a l'autoritat laboral del resultat d'este.

En eixe mateix requeriment, el secretari judicial ordenarà a l'empresari que, en el termini de cinc dies, notifique als treballadors que puguen resultar afectats per l'acomiadament col·lectiu l'existència del procés plantejat pels representants dels treballadors, perquè en el termini de quinze dies comuniquen a l'òrgan judicial un domicili als efectes de notificació de la sentència.

En cas de negativa injustificada de l'empresari a remetre estos documents o a informar els treballadors que puguen resultar afectats, el secretari judicial reiterarà per via urgent la seua immediata remissió en el termini de tres dies, amb l'advertència que si no es complix en termini este segon requeriment s'imposaran les mesures a les quals es referix l'apartat 5 de l'article 75, i es podran tindre per certs, als efectes del juí posterior, els fets que pretén acreditar la part demandant.

Quan s'admeta la demanda, el secretari judicial acordarà demanar a l'autoritat laboral còpia de l'expedient administratiu relatiu a l'acomiadament col·lectiu.

8. Transcorregut el termini de deu dies hàbils des de la finalització del termini per a interposar la demanda, el secretari judicial citarà les parts a l'acte del juí, que haurà de tindre lloc en convocatòria única dins dels 15 dies següents. En la citació es recordarà d'ofici que s'ha d'enviar prèviament entre les parts o aportar anticipadament, en suport preferiblement informàtic, amb cinc dies d'antelació a l'acte de juí, la prova documental o pericial que, pel seu volum o complexitat, siga convenient que s'haja examinat abans del moment de la pràctica de la prova.

9. La sentència es dictarà dins dels cinc dies següents a la celebració del juí i serà recurrible en cassació ordinària.

Es declararà ajustada a dret la decisió extintiva quan l'empresari, havent complit el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels Treballadors, acredite la concurrència de la causa legal esgrimida.

La sentència declararà nul·la la decisió extintiva quan no s'haja respectat el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels Treballadors, o no s'haja obtingut

l'autorització judicial del jutge del concurs en els supòsits en què estiga legalment prevista, així com quan la mesura empresarial s'haja efectuat amb vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques o amb frau, dol, coacció o abús de dret.

La sentència declararà no ajustada a dret la decisió extintiva quan l'empresari no haja acreditat la concurrència de la causa legal indicada en la comunicació extintiva.

10. Una vegada siga ferma la sentència, es notificarà als que hagen sigut part i als treballadors que puguen ser afectats per l'acomiadament col·lectiu, i que havien posat en coneixement de l'òrgan judicial un domicili a l'efecte de notificacions, als efectes que preveu la lletra b) de l'apartat 11 d'este article.

La sentència ferma es notificarà per al seu coneixement a l'autoritat laboral, l'entitat gestora de la prestació per desocupació i l'Administració de la Seguretat Social, quan no hagen sigut part en el procés.

11. Quan l'objecte del procés siga la impugnació individual de l'extinció del contracte de treball davant del jutjat social, caldrà ajustar-se al que preveuen els articles 120 a 123 d'esta llei, amb les especialitats següents:

a) Quan l'objecte del debat verse sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, estos també hauran de ser demandats. Igualment hauran de ser demandats els representants dels treballadors si la mesura té la seua conformitat.

b) Si, una vegada iniciat el procés individual, els representants dels treballadors plantegen demanda contra la decisió empresarial, segons el que disposen els apartats anteriors, el procés se suspendrà fins a la resolució de la demanda formulada pels representants dels treballadors, que una vegada siga ferma tindrà eficàcia de cosa jutjada sobre el procés individual en els termes de l'apartat 3 de l'article 160.

c) L'acomiadament serà nul, a més de pels motius indicats en l'article 122.2 d'esta llei, quan s'incomplisca el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels Treballadors, o quan no s'haja obtingut l'autorització judicial del jutge del concurs, en els supòsits en què estiga legalment prevista.

També serà nul·la l'extinció del contracte acordada per l'empresari sense respectar les prioritats de permanència que puguen estar establides en les lleis, els convenis col·lectius o en l'acord aconseguit durant el període de consultes. Esta nul·litat no afectarà les extincions que dins del mateix acomiadament col·lectiu hagen respectat les prioritats de permanència.»

Sis. La rúbrica de la secció 4a del capítol V del títol II del llibre segon de la Llei reguladora de la jurisdicció social queda redactada de la manera següent:

*«Secció 4a. Mobilitat geogràfica, modificacions substancials de condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.»*

Set. L'article 138 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. El procés s'iniciarà per demanda dels treballadors afectats per la decisió empresarial, encara que no s'haja seguit el procediment dels articles 40, 41 i 47 de l'Estatut dels Treballadors. La demanda s'haurà de presentar en el termini de caducitat dels vint dies hàbils següents a la notificació per escrit de la decisió als treballadors o als seus representants, d'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 59 de l'Estatut dels Treballadors, termini que no començarà a computar-se fins que tinga lloc la dita notificació, sense perjudi de la prescripció, en tot cas, de les accions derivades per haver transcorregut el termini previst en l'apartat 2 de l'article 59 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Quan l'objecte del debat verse sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, estos també hauran de ser demandats. Igualment hauran de ser demandats els representants dels treballadors quan, tractant-se de trasllats, modificacions, suspensions o reduccions de caràcter col·lectiu, la mesura compte amb la seua conformitat.

3. L'òrgan jurisdiccional podrà demanar informe urgent a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i li remetrà còpia de la demanda i documents que l'acompanyen. L'informe versarà sobre els fets invocats com a justificatius de la decisió empresarial en relació amb la modificació acordada i la resta de circumstàncies concurrents.

4. Si una vegada iniciat el procés es planteja demanda de conflicte col·lectiu contra la decisió empresarial, aquell procés se suspendrà fins a la resolució de la demanda de conflicte col·lectiu, que una vegada siga ferma tindrà eficàcia de cosa jutjada sobre el procés individual en els termes de l'apartat 3 de l'article 160.

No obstant això, l'acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors que es puga obtindre una vegada iniciat el procés no interrompra la continuació del procediment.

5. El procediment serà urgent i se li donarà tramitació preferent. L'acte de la vista s'haurà d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda, si no s'havia demanat l'informe previst en l'apartat 3 d'este article.

6. La sentència haurà de ser dictada en el termini de cinc dies i serà immediatament executiva. Contra esta sentència no serà procedent recurs posterior, excepte en els supòsits de mobilitat geogràfica previstos en l'apartat 2 de l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, en els de modificacions substancials de condicions de treball quan tinguen caràcter col·lectiu, de conformitat amb l'apartat 4 de l'article 41 del referit Estatut, i en les suspensions i reduccions de jornada previstes en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors que afecten un nombre de treballadors igual o superior als l·lindars que preveu l'apartat 1 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.

7. La sentència declararà justificada o injustificada la decisió empresarial, segons que hagen quedat acreditades o no, respecte dels treballadors afectats, les raons invocades per l'empresa.

La sentència que declare justificada la decisió empresarial reconeixerà el dret del treballador a extingir el contracte de treball en els supòsits que preveuen l'apartat 1 de l'article 40 i l'apartat 3 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, i, a este efecte, li concedirà un termini de quinze dies.

La sentència que declare injustificada la mesura reconeixerà el dret del treballador a ser reposat en les seues condicions de treball anteriors, així com a l'abonament dels danys i perjuís que la decisió empresarial haja pogut ocasionar durant el temps en què ha produït efectes.

Es declararà nul·la la decisió adoptada en frau de llei, eludint les normes relatives al període de consultes que estableixen els articles 40.2, 41.4 i 47 de l'Estatut dels Treballadors, així com quan tinga com a mòbil alguna de les causes de discriminació previstes en la Constitució i en la llei, o es produisca amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, inclosos, si és el cas, els altres supòsits que comporten la declaració de nul·litat de l'acomiadament en l'apartat 2 de l'article 108.

8. Quan l'empresari no reintegre el treballador en les seues condicions de treball anteriors o ho faça de manera irregular, el treballador podrà sol·licitar l'execució de la resolució davant del jutjat social i l'extinció del contracte per causa del que preveu la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 50 de l'Estatut dels Treballadors, d'acord amb el que estableixen els articles 279, 280 i 281.

9. Si la sentència declara la nul·litat de la mesura empresarial, la seua execució es farà en els seus propis termes, llevat que el treballador inste l'execució prevista en l'apartat anterior. En tot cas seran aplicables els terminis que s'hi estableixen.»

Huit. Se suprimeix l'apartat 11 de l'article 151 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Nou. L'apartat 1 de l'article 153 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. Es tramitaran a través del present procés les demandes que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, siga quina siga la seua eficàcia, pactes o acords d'empresa, o d'una decisió empresarial de caràcter col·lectiu, incloses les que regulen l'apartat 2 de l'article 40, l'apartat 2 de l'article 41, i les suspensions i reduccions de jornada previstes en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors que afecten un nombre de treballadors igual o superior als llindars previstos en l'apartat 1 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, o d'una pràctica d'empresa i dels acords d'interés professional dels treballadors autònoms econòmicament dependents, així com la impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no compresos en l'article 163 d'esta llei.

Les decisions empresarials d'acomiadaments col·lectius es tramitaran de conformitat amb el que preveu l'article 124 d'esta llei.»

Deu. L'article 184 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«Article 184. *Demandes d'exercici necessari a través de la modalitat processal corresponent.*

No obstant el que disposen els articles anteriors i sense perjudici del que disposa l'apartat 2 de l'article 178, les demandes per acomiadament i per les altres causes d'extinció del contracte de treball, les de modificacions substancials de condicions de treball, les de suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, les de gaudi de vacances, les de matèria electoral, les d'impugnació d'estatuts dels sindicats o de la seua modificació, les de mobilitat geogràfica, les de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les quals es referix l'article 139, les d'impugnació de convenis col·lectius i les de sancions imposades pels empresaris als treballadors en què s'invoque lesió de drets fonamentals i llibertats públiques es tramitaran inexcusablement, d'acord amb la modalitat processal corresponent a cada una d'elles, donant caràcter preferent als dits processos i acumulant-hi, segons el que disposa l'apartat 2 de l'article 26, les pretensions de tutela de drets fonamentals i llibertats públiques amb les pròpies de la modalitat processal respectiva.»

Article 24. *Dels mitjans d'impugnació.*

U. La lletra e) de l'apartat 2 de l'article 191 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«e) Processos de mobilitat geogràfica diferents dels que preveu l'apartat 2 de l'article 40 de l'Estatut de Treballadors; els de modificacions substancials de condicions de treball, excepte quan tinguen caràcter col·lectiu de conformitat amb l'apartat 2 de l'article 41 del mencionat estatut; i els de canvi de lloc o mobilitat funcional, excepte quan siga possible acumular-hi una altra acció susceptible de recurs de suplicació; i les suspensions i reduccions de jornada previstes en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors que afecten un nombre de treballadors inferior als llindars que preveu l'apartat 1 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.»



Dos. La lletra a) de l'apartat 3 de l'article 191 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«a) En processos per acomiadament o extinció del contracte, excepte en els processos per acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors.»

Tres. L'apartat 1 de l'article 206 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«1. Són recurribles en cassació les sentències dictades en única instància per les sales a què es referix l'apartat 1 de l'article anterior, excepte les sentències dictades en processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques atribuïts a l'orde social en les lletres n) i s) de l'article 2 que siguen susceptibles de valoració econòmica quan la quantia litigiosa no excedisca els cent cinquanta mil euros.»

#### Article 25. *De l'execució de sentències.*

La lletra b) de l'apartat 2 de l'article 281 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactada de la manera següent:

«b) Acordarà que s'abonen al treballador les percepcions econòmiques previstes en els apartats 1 i 2 de l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors. En atenció a les circumstàncies concurrents i als perjudicats ocasionats per la no readmissió o per la readmissió irregular, podrà fixar una indemnització addicional de fins a quinze dies de salari per any de servei i un màxim de dotze mensualitats. En els dos casos, es prorratejaran els períodes de temps inferiors a un any i es computarà com a temps de servei el transcorregut fins a la data de la interlocutòria.»

#### Disposició addicional primera. *Finançament, aplicació i control de les bonificacions i reduccions de les cotitzacions socials.*

1. Les bonificacions de quotes que preveu este reial decret llei es finançaran a càrrec de la corresponent partida pressupostària del Servei Públic d'Ocupació Estatal. Les reduccions de quotes previstes per a les contractacions i transformacions dels contractes per a la formació i l'aprenentatge que estableix este reial decret llei es finançaran a càrrec de la corresponent partida pressupostària de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

2. Les bonificacions i les reduccions de quotes de la Seguretat Social seran aplicades pels ocupadors, amb caràcter automàtic, en els corresponents documents de cotització, sense perjudic del control i revisió per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, per la Tresoreria General de Seguretat Social i pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

3. La Tresoreria General de la Seguretat Social facilitarà mensualment al Servei Públic d'Ocupació Estatal el nombre de treballadors objecte de bonificacions de quotes a la Seguretat Social, desagregats per cada un dels col·lectius de bonificació, amb les seues respectives bases de cotització i les deduccions que se'ls apliquen d'acord amb els programes d'incentius a l'ocupació i que són finançades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

4. Amb la mateixa periodicitat, la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal facilitarà a la Direcció General d'Inspecció de Treball i Seguretat Social la informació necessària sobre el nombre de contractes comunicats objecte de bonificacions de quotes, detallats per col·lectius, així com tota la informació que siga necessària relativa a les cotitzacions i deduccions que se'ls apliquen, a l'efecte de facilitar a este centre directiu la planificació i programació de l'actuació inspectora que permeta vigilar l'adequada aplicació de les bonificacions previstes en els corresponents programes d'incentius a l'ocupació, pels subjectes beneficiaris d'esta.

Disposició addicional segona. *Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.*

S'afig una disposició addicional vint al text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb el contingut següent:

«L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'efectuarà d'acord amb el que disposen els articles 51 i 52.c) de l'Estatut dels Treballadors i les normes que el despleguen, i en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

Als efectes de les causes d'estos acomiadaments en les administracions públiques a què es referix l'article 3.1 del text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, s'entendrà que concorren causes econòmiques quan s'hi produïska una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produïx durant tres trimestres consecutius. S'entendrà que concorren causes tècniques, quan es produïsqen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracte, i causes organitzatives, quan es produïsqen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.»

Disposició addicional tercera. *Aplicació de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors en el sector públic.*

S'afig una disposició addicional vint-i-u al text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb el contingut següent:

«El que preveu l'article 47 d'esta llei no serà aplicable a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades a les citades administracions o dependents d'una o més d'estes i d'altres organismes públics, excepte a aquelles que es financen majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat.»

Disposició addicional quarta. *Control de la incapacitat temporal i mútues d'accidents de treball i malalties professionals.*

El Govern, prèvia consulta als interlocutors socials, estudiarà en un termini de sis mesos la modificació del règim jurídic de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals per a una més eficaç gestió de la incapacitat temporal.

Disposició addicional cinquena. *Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

1. La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, a més de desenrotllar les funcions que estableix este reial decret llei, continuarà realitzant les seues activitats, segons el que estableix la disposició transitòria segona del Reial Decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

2. El Govern aprovarà, en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, un reial decret que regule la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, en desenrotlle les funcions, establisca els seus procediments d'actuació i les mesures de suport per al desenrotllament de les funcions de la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Disposició addicional sexta. *Mesures de suport a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

Per al desenrotllament de les funcions establides en este reial decret llei, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, adscrita a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, serà reforçada en les seues actuacions per l'esmentada Direcció General d'Ocupació, sense perjudi del que establisquen les normes de desplegament reglamentari, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Disposició addicional sèptima. *Normes aplicables en les entitats de crèdit.*

U. Indemnitzacions per finalització del contracte.

1. Les entitats que tinguen participació majoritària o suport financer del Fons de Reestructuració Ordenada Bancària no podran satisfer en cap cas indemnitzacions per finalització de contracte que excedisquen la menor de les quanties següents: a) dos vegades les bases màximes resultants, respectivament, de les regles 3a i 4a de l'article 5.3.a) del Reial Decret Llei 2/2012, de 3 de febrer, de sanejament del sector financer; o b) dos anys de la remuneració fixa estipulada.

2. S'exceptua de la regla anterior el cas d'aquells administradors i directius que s'hagen incorporat a l'entitat o al seu grup amb posterioritat o de forma simultània a la presa de participació o suport financer del Fons de Reestructuració Ordenada Bancària, cas en què el Banc d'Espanya, a la vista de les condicions estipulades contractualment i dels resultats del pla de sanejament, podrà autoritzar quantitats superiors a les que resulten d'aplicar les bases resultants de les regles 3a i 4a de l'article 5.3.a) del Reial Decret Llei 2/2012, de 3 de febrer, però sempre amb el límit de dos anys de la remuneració fixa originàriament estipulada.

Dos. Extinció del contracte de persones que exercixen càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit per raó d'imposició de sancions.

1. La imposició de les sancions a què es referix l'article 12.1 de la Llei 26/1988, de 29 de juliol, sobre disciplina i intervenció de les entitats de crèdit, a les persones que exercixen càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit en virtut d'un contracte de treball, incloent-hi les relacions laborals de caràcter especial del personal d'alta direcció, es considerarà, als efectes de la legislació laboral, com a incompliment contractual greu i culpable i, per tant, causa d'acomiadament disciplinari, i podrà donar lloc a l'extinció del contracte per l'empresari.

2. Així mateix, la imposició d'estes sancions es considerarà com a causa justa d'extinció o resolució dels contractes que tinguen una naturalesa diferent de la laboral.

3. En els casos d'extinció del contracte de conformitat amb el que preveuen els apartats anteriors, les persones que exercixen càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit no tindran dret a cap indemnització per l'extinció, siga quina siga la seua quantia o la seua forma, i amb independència de la norma jurídica, contracte, acord o pacte laboral individual o d'origen col·lectiu i contracte, acord o pacte de naturalesa civil o mercantil on estiga previst el pagament de la indemnització.

Tres. Suspensió del contracte de persones que exercixen càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit.

1. El contracte de treball o de qualsevol altra naturalesa de les persones que exercixen càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit es podrà suspendre per les causes següents:

a) Quan, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 26/1988, de 29 de juliol, sobre disciplina i intervenció de les entitats de crèdit, es dispose la suspensió provisional de les persones que, exercint càrrecs d'administració o direcció en l'entitat de crèdit, apareguen com a presumptes responsables d'infraaccions molt greus.

b) Quan, en els supòsits previstos en els paràgrafs c) i d) de l'article 7.1 del Reial Decret Llei 9/2009, de 26 de juny, sobre reestructuració bancària i reforçament dels recursos propis de les entitats de crèdit, el Banc d'Espanya acorde la substitució provisional dels òrgans d'administració o direcció de l'entitat de crèdit.

2. La suspensió del contracte a què es referix l'apartat anterior tindrà la mateixa duració que la suspensió provisional o la substitució provisional acordades i suposarà l'exoneració recíproca de les obligacions de treballar o prestar servicis i de remunerar pel treball o per la prestació d'aquells.

Disposició addicional octava. *Especialitats en els contractes mercantils i d'alta direcció del sector públic estatal.*

U. Àmbit d'aplicació.

La present disposició s'aplica al sector públic estatal format per les entitats previstes en l'article 2.1 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostària, a excepció, únicament, de les entitats gestores, servicis comuns i les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, així com els seus centres i entitats mancomunats a què es referix la lletra d) del mateix article.

Dos. Indemnitzacions per extinció.

1. L'extinció, per desistiment de l'empresari, dels contractes mercantils i d'alta direcció, siga quina siga la data de subscripció, del personal que preste servicis en el sector públic estatal, únicament donarà lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servicis de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats.

2. El càlcul de la indemnització es farà tenint en compte la retribució anual en metàl·lic que en el moment de l'extinció es percebia com a retribució fixa íntegra i total, excloent-ne els incentius o complements variables si n'hi ha.

3. No es tindrà dret a cap indemnització quan la persona, el contracte mercantil o d'alta direcció de la qual s'extingisca per desistiment de l'empresari, tinga la condició de funcionari de carrera de l'Estat, de les comunitats autònomes o de les entitats locals, o siga empleat d'entitat integrant del sector públic estatal, autonòmic o local amb reserva de lloc de treball.

4. El desistiment haurà de ser comunicat per escrit, amb un termini màxim d'antelació de quinze dies naturals. En cas d'incompliment del preavís mencionat, l'entitat haurà d'indemnitzar amb una quantia equivalent a la retribució corresponent al període de preavís incomplert.

Tres. Retribucions.

1. Les retribucions a fixar en els contractes mercantils o d'alta direcció del sector públic estatal es classifiquen, exclusivament, en bàsiques i complementàries.

2. Les retribucions bàsiques ho seran en funció de les característiques de l'entitat i inclouen la retribució mínima obligatòria assignada a cada màxim responsable, directiu o personal contractat, per raó del grup de classificació en què resulte catalogada l'entitat per part de qui n'exercisca el control o supervisió financera o, si és el cas, per l'accionista.

3. Les retribucions complementàries comprenen un complement de lloc i un complement variable. El complement de lloc retribueix les característiques específiques de les funcions o llocs directius i el complement variable retribueix la consecució d'uns objectius prèviament establerts. Estos complements seran assignats per part de qui exercisca el control o supervisió financera de l'entitat o, si és el cas, per l'accionista.

4. El que disposen els tres apartats anteriors serà aplicable a les societats mercantils estatals. Per a la resta d'ens sotmesos a l'àmbit d'aplicació d'esta disposició caldrà ajustar-se al desplegament que approve el Govern, de conformitat amb el que establix l'apartat sis.

Quatre. Control de legalitat.

1. Els contractes a què es referix la present disposició que se subscriguen se sotmetran, abans de formalitzar-se, a l'informe previ de l'Advocacia de l'Estat o òrgan que preste l'assessorament jurídic de l'organisme que exercisca el control o supervisió financera de l'entitat del sector públic, o, si és el cas, de l'accionista, que pretenga contractar el màxim responsable o directiu.

2. Seran nul·les de ple dret les clàusules dels contractes mercantils o d'alta direcció a què es referix la present disposició que s'oposen al que s'hi establix.

3. Els òrgans que exercisquen el control o supervisió financera d'estes entitats adoptaran les mesures necessàries per a assegurar el compliment del que disposa esta disposició en la subscripció i formalització dels contractes mencionats, sense perjuí de les possibles responsabilitats civils, administratives, comptables o de qualsevol altra índole en què puguen incórrer en cas d'incompliment de la present disposició.

Cinc. Vigència.

Esta disposició serà aplicable als contractes mercantils o d'alta direcció subscrits amb anterioritat a la seua entrada en vigor, el contingut dels quals haurà de ser adaptat als termes establits en esta disposició addicional en el termini de dos mesos a comptar de la seua entrada en vigor.

Les indemnitzacions per extinció del contracte, siga quina siga la data de subscripció, es regiran per esta disposició una vegada que entre en vigor.

Sis. Habilitació normativa.

El Govern, a proposta del ministre d'Hisenda i Administracions Públiques, en funció de la situació econòmica i de les mesures de política econòmica, podrà modificar les quanties i limitacions de les indemnitzacions que establix la present disposició, així com desplegar el que disposa l'apartat tercer. El ministre d'Hisenda i Administracions Públiques fixarà el sistema de compensació per gastos en concepte de dietes, desplaçaments i altres d'anàlegs que es deriven de l'exercici de les funcions dels màxims responsables, directius o personal amb contractes mercantils o d'alta direcció.

Disposició addicional novena. *Adaptació dels convenis col·lectius al nou sistema de classificació professional.*

En el termini d'un any els convenis col·lectius en vigor hauran d'adaptar el seu sistema de classificació professional al nou marc jurídic previst en l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció feta per este reial decret llei.

Disposició transitòria primera. *Règim transitori d'actuació de les empreses de treball temporal com a agències de col·locació.*

1. Les empreses de treball temporal que en la data d'entrada en vigor d'esta norma no hagen sigut ja autoritzades administrativament per a l'exercici de la seua activitat amb caràcter definitiu podran actuar com a agències de col·locació sempre que presenten davant del servici públic d'ocupació competent una declaració responsable de reunir els requisits que establixen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la normativa que la desplega.

2. Les empreses a què es referix esta disposició faran constar el seu número d'autorització com a empresa de treball temporal en la seua publicitat i en les seues ofertes de servicis de reclutament i selecció de treballadors, col·locació, orientació i formació professional i recol·locació, fins que els siga facilitat el número d'autorització com a agència de col·locació.

3. En el que no preveu esta disposició, s'aplicarà el que disposen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la normativa que la desplega.

4. S'autoritza la ministra d'Ocupació i Seguretat Social a aprovar les disposicions que puguem, si és el cas, resultar necessàries per a l'aplicació del que estableix esta disposició.

Disposició transitòria segona. *Bonificacions en contractes vigents.*

Les bonificacions i reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que s'hagen disfrutat pels contractes subscrits amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa vigent en el moment de la subscripció o, si és el cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació o reducció.

Disposició transitòria tercera. *Normes relatives a la reposició de les prestacions per desocupació.*

Els treballadors el contracte de treball dels quals s'haja extingit amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei, en els supòsits establits en l'article 16, i que prèviament hagen sigut afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos referits en eixa disposició, tindran dret, si és el cas, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establits en la normativa vigent en el moment que es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

Disposició transitòria quarta. *Vigència dels convenis denunciats en la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

En els convenis col·lectius que ja estiguen denunciats en la data d'entrada en vigor del present reial decret llei, el termini de dos anys a què es referix l'apartat 3 de l'article 86 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, segons la redacció feta per este reial decret llei, es començarà a computar a partir de la seua entrada en vigor.

Disposició transitòria cinquena. *Indemnitzacions per acomiadament improcedent.*

1. La indemnització per acomiadament prevista en l'apartat 1 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, segons la redacció feta pel present reial decret llei, serà aplicable als contractes subscrits a partir de la seua entrada en vigor.

2. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats amb anterioritat a l'entrada en vigor del present reial decret llei es calcularà a raó de 45 dies de salari per any de servici pel temps de prestació de servicis anterior a la dita data d'entrada en vigor i a raó de 33 dies de salari per any de servici pel temps de prestació de servicis posterior. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior a l'entrada en vigor d'este reial decret llei resulte un nombre de dies superior, cas en què s'aplicarà este com a import indemnitzatori màxim, sense que l'import puga ser superior a 42 mensualitats en cap cas.

3. En el cas dels treballadors amb contracte de foment de la contractació indefinida, caldrà ajustar-se al que disposa la disposició transitòria sexta d'este reial decret llei.

Disposició transitòria sexta. *Contractes de foment de la contractació indefinida subscrits abans de l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

Els contractes de foment de la contractació indefinida subscrits amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei es continuaran regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.



No obstant això, en cas d'acomiadament disciplinari, la indemnització per acomiadament improcedent es calcularà d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de la disposició transitòria quinta d'este reial decret llei.

*Disposició transitòria sèptima. Activitat formativa i el seu finançament en els contractes per a la formació i l'aprenentatge vigents.*

1. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits des del 31 d'agost de 2011 fins a l'entrada en vigor d'este reial decret llei, en els casos que hi haja títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar i centres formatius disponibles per a impartir-los, l'activitat formativa inherent a estos contractes s'iniciarà, amb la sol·licitud prèvia per part de l'empresa, una vegada l'hagen autoritzada els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes. Esta autorització es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal a l'efecte del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els casos que no hi haja títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, o centres formatius disponibles per a impartir-los, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius que estableix el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la consulta en la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; en defecte d'això, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servei Públic d'Ocupació Estatal, a l'efecte de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

3. En els casos que preveu l'apartat anterior, la duració de l'activitat formativa s'adequarà a les característiques de l'activitat laboral a exercir, respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per a les especialitats formatives adequades a eixa activitat laboral.

4. En els casos que preveu l'apartat 2, la formació inherent al contracte l'haurà de realitzar l'empresa directament o a través dels centres autoritzats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

5. La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en els casos previstos en l'apartat 2, serà objecte d'acreditació en els termes que preveu l'article 11.2 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

6. Fins a l'entrada en vigor del desplegament reglamentari d'este reial decret llei, en els casos que preveu esta disposició transitòria, les empreses es podran finançar el cost de la formació inherent als contractes per a la formació i l'aprenentatge per mitjà de bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social, amb càrrec a la partida prevista en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal per al finançament de les bonificacions en les cotitzacions de la Seguretat Social, acollides a mesures de foment d'ocupació per contractació laboral.

A estos efectes, seran aplicables els articles 9, 10 i 11 de l'Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 4 de juliol de 1998, per la qual es regulen aspectes formatius del contracte per a la formació, i la normativa que la desplega.

*Disposició transitòria octava. Activitat formativa i el seu finançament en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

1. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits des de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, en els casos que hi haja títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar i centres formatius disponibles per a impartir-los, l'activitat formativa inherent a estos contractes s'iniciarà, amb la sol·licitud prèvia per part de l'empresa, una vegada l'hagen autoritzada els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes o el Servei Públic d'Ocupació Estatal en

l'àmbit de les seues competències respectives. Els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes comunicaran esta autorització al Servici Públic d'Ocupació Estatal a l'efecte del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriguen en els dotze mesos següents a l'entrada en vigor d'este reial decret llei, en els casos que no hi haja títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, o centres formatius disponibles per a impartir-los, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius que estableix el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la consulta en la pàgina web del Servici Públic d'Ocupació Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; en defecte d'això, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servici Públic d'Ocupació Estatal, a l'efecte de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

3. En els casos que preveu l'apartat anterior, la duració de l'activitat formativa s'adequarà a les característiques de l'activitat laboral a exercir, respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert pel Servici Públic d'Ocupació Estatal per a les especialitats formatives adequades a eixa activitat laboral.

4. En els casos que preveu l'apartat 2, la formació inherent al contracte l'haurà de realitzar l'empresa directament o a través dels centres autoritzats pel Servici Públic d'Ocupació Estatal.

5. La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en els casos previstos en l'apartat 2, serà objecte d'acreditació en els termes que preveu l'article 11.2 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

6. Fins a l'entrada en vigor del desplegament reglamentari del que disposa este reial decret llei respecte dels contractes per a la formació i l'aprenentatge, en els casos previstos en esta disposició transitòria, les empreses es podran finançar el cost de la formació inherent a estos contractes per mitjà de bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social, amb càrrec a la partida prevista en el pressupost del Servici Públic d'Ocupació Estatal per al finançament de les bonificacions en les cotitzacions de la Seguretat Social, acollides a mesures de foment d'ocupació per contractació laboral.

A estos efectes, seran aplicables els articles 9, 10 i 11 de l'Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 4 de juliol de 1998, per la qual es regulen aspectes formatius del contracte per a la formació, i la normativa que la desplega.

*Disposició transitòria novena. Límit d'edat dels treballadors contractats per a la formació i l'aprenentatge.*

Fins que la taxa de desocupació al nostre país se situe per davall del 15 per cent es podran realitzar contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys sense que s'aplique el límit màxim d'edat que estableix el paràgraf primer de l'article 11.2.a) de l'Estatut dels Treballadors.

*Disposició transitòria deu. Règim aplicable als expedients de regulació d'ocupació en tramitació o amb vigència en la seua aplicació a l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

1. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada que estiguen en tramitació a l'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació en la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

Disposició transitòria onze. *Normes relatives a la modalitat processal de l'article 124 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.*

La modalitat processal que preveu l'article 124 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, serà aplicable als acomiadaments col·lectius iniciats després de l'entrada en vigor d'este reial decret llei.

Disposició transitòria dotze. *Normes transitòries sobre les aportacions econòmiques de les empreses amb beneficis que realitzen acomiadaments col·lectius.*

Les empreses afectades per la disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, que hagen realitzat acomiadaments col·lectius ja autoritzats per l'autoritat laboral abans de l'entrada en vigor del present reial decret llei, únicament hauran d'efectuar les aportacions econòmiques a què es referix eixa disposició quan les resolucions que hagen autoritzat les extincions afecten, almenys, 100 treballadors.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

1. Queden derogades expressament les disposicions següents:

a) Disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seua qualitat.

b) Disposició transitòria tercera de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

c) Disposició transitòria setètima de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

d) Disposició final primera del Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels jòvens, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació.

e) L'apartat 3 de l'article 105 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

f) L'article 4.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

g) L'article 2 del Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels jòvens, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació.

h) La disposició transitòria tercera i la disposició derogatòria única del Reial Decret Llei 3/2011, de 18 de febrer, de mesures urgents per a la millora de l'ocupabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació.

2. Es deroguen totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguen el que disposa la present llei o s'hi oposen.

Disposició final primera. *Modificacions en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.*

1. L'apartat 4 de l'article 37 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«4. En els casos de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'esta llei, per a la lactància del menor fins que este complisca nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca este dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes que preveja la negociació col·lectiva o l'acord a què arribe amb l'empresari, respectant, si és el cas, el que establix aquella.

Este permís constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en el cas que els dos treballen.»

2. El primer paràgraf de l'apartat 5 de l'article 37 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«5. Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.»

3. L'apartat 6 de l'article 37 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'este article, correspondrà al treballador, dins de la seua jornada ordinària. Els convenis col·lectius podran establir, no obstant això, criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, excepte força major, haurà d'avisar l'empresari prèviament amb una antelació de quinze dies o la que determine el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4 i 5 d'este article seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.»

4. L'apartat 3 de l'article 38 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es referix el paràgraf anterior coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 i 48.bis d'esta llei, es tindrà dret a disfrutar les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació d'eixe precepte li correspondria al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliten que el treballador les disfrute, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.»

Disposició final segona. *Compte de formació.*

El Govern desplegarà reglamentàriament el compte de formació que preveu l'apartat 10 de l'article 26 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació.

Disposició final tercera. *Xec formació.*

El Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, avaluarà la conveniència de crear un xec formació destinat a finançar el dret individual a la formació dels treballadors.

Disposició final quarta. *Acomiadaments col·lectius que afecten treballadors de 50 o més anys en empreses amb beneficis.*

La disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional setze. *Acomiadaments col·lectius que afecten treballadors de 50 o més anys en empreses amb beneficis.*

1. Les empreses que realitzen acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, que incloguen treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic, sempre que en els acomiadaments col·lectius concórreguen les circumstàncies següents:

- a) Que siguin realitzats per empreses de més de 500 treballadors o per empreses que formen part de grups d'empreses que ocupen eixe nombre de treballadors.
- b) Que afecten treballadors de 50 o més anys d'edat.
- c) Que, encara que hi concórreguen les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que els justifiquen, les empreses o el grup d'empreses de què formen part hagen tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu.

2. Per al càlcul de l'aportació econòmica a què es referix l'apartat anterior, es prendrà en consideració l'import de les prestacions i subsidis per desocupació dels treballadors de 50 o més anys d'edat afectats per l'acomiadament col·lectiu, incloent-hi les cotitzacions a la Seguretat Social realitzades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal, d'acord amb el que estableixen els apartats següents. També s'inclouran a l'efecte del càlcul de l'aportació econòmica els imports realitzats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal pels esmentats conceptes dels treballadors de 50 o més anys els contractes dels quals s'hagen extingit per iniciativa de l'empresa o empreses del mateix grup, en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu el paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 49 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, sempre que les extincions de contractes s'hagen produït en els tres anys anteriors o posteriors a l'inici de l'acomiadament col·lectiu.

No obstant això, s'exclouran del càlcul de l'aportació econòmica, a petició de l'empresa afectada, els imports de prestacions i subsidis per desocupació dels treballadors de 50 o més anys d'edat afectats que hagen sigut objecte de recol·locació en la mateixa empresa, o en una altra empresa del grup de què forme part, o en qualsevol altra empresa, en els sis mesos següents a la data en què es produïska l'extinció dels seus contractes de treball. En estos casos l'empresa haurà d'acreditar estos punts en el procediment.



3. L'import de l'aportació es determinarà anualment per mitjà de l'aplicació del tipus establert en l'apartat 4 sobre cada un dels conceptes següents:

a) Quantia total efectivament abonada pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per prestacions per desocupació de nivell contributiu dels treballadors de 50 o més anys afectats pels acomiadaments, generades totalment o parcialment en virtut de les cotitzacions acreditades en l'empresa que va promoure el seu acomiadament.

b) Quantia total efectivament abonada pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'entitat gestora de les prestacions per desocupació pels treballadors afectats, durant el període de percepció d'estes.

c) Un cànon fix per cada treballador que haja esgotat la prestació per desocupació de nivell contributiu i que comence a percebre el subsidi per esgotament d'esta o el de majors de 52 anys. Este cànon es calcularà per mitjà de la totalització durant un període de sis anys de la suma del cost anual del subsidi per desocupació més el de la cotització per jubilació per compte de l'entitat gestora l'any de l'esgotament.

També es farà efectiu el cànon fix per cada treballador que, no tenint dret al cobrament de la prestació per desocupació contributiva, accedisca directament al subsidi per desocupació com a conseqüència de la situació legal de desocupació motivada per l'acomiadament.

4. El tipus aplicable serà el fixat per l'escala següent en funció del nombre de treballadors de l'empresa, del nombre de treballadors de 50 o més anys d'edat afectats per l'acomiadament i del percentatge dels beneficis de l'empresa sobre els ingressos:

#### Tipus aplicable per a calcular l'aportació econòmica

Percentatge de treballadors afectats de 50 o més anys en relació amb el nombre de treballadors acomiadats	Percentatge de beneficis sobre els ingressos	Nombre de treballadors en l'empresa		
		Més de 2.000	Entre 1.000 i 2.000	Entre 501 i 999
Més del 35%	Més del 10%	100%	95%	90%
	Menys del 10%	95%	90%	85%
Entre el 15% i 35%	Més del 10%	95%	90%	85%
	Menys del 10%	90%	85%	80%
Menys del 15%	Més del 10%	75%	70%	65%
	Menys del 10%	70%	65%	60%

5. Als efectes del que disposa l'apartat anterior es tindran en compte les regles següents:

a) El percentatge de treballadors afectats de 50 o més anys sobre el total de treballadors acomiadats es calcularà any a any, dins del període previst per a la realització dels acomiadaments comunicat a l'autoritat laboral després de la finalització del període de consultes, tenint en compte el nombre total dels dos col·lectius que ha sigut objecte d'acomiadament fins a l'any en què s'efectua el càlcul.

b) Els beneficis de l'empresa o grup d'empreses es quantificaran en funció del percentatge mitjà d'estos beneficis respecte dels ingressos obtinguts en els dos exercicis immediatament anteriors a aquell en què l'empresari comunique a l'autoritat laboral l'obertura del període de consultes que ha de precedir l'acomiadament col·lectiu.

c) El nombre de treballadors de l'empresa o grup d'empreses es calcularà segons els que es troben d'alta en l'empresa o grup d'empreses en el moment de comunicar a l'autoritat laboral l'obertura del període de consultes que precedeix l'acomiadament col·lectiu, amb independència que treballen a jornada completa o a temps parcial.



6. El procediment per a la liquidació i pagament de l'aportació econòmica es determinarà reglamentàriament.

7. Quan l'acomiadament col·lectiu implique la cessació total de l'activitat de l'empresa en el territori espanyol, es podran adoptar les mesures cautelars oportunes, d'acord amb la llei, per a assegurar el cobrament del deute corresponent a l'aportació econòmica, encara que no haja sigut objecte de quantificació i liquidació amb caràcter previ.

8. Almenys el 50% de les quantitats recaptades en l'exercici immediatament anterior es consignaran en el pressupost inicial del Servei Públic d'Ocupació Estatal amb la finalitat de finançar accions i mesures de reinserció laboral específiques per al col·lectiu dels treballadors de 50 o més anys que es troben en situació legal de desocupació, per a la qual cosa en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal hauran de constar crèdits destinats a finançar este tipus d'accions i mesures.

9. El que preveu esta disposició serà aplicable als procediments d'acomiadament col·lectiu iniciats a partir del 27 d'abril de 2011.»

Disposició final quinta. *Modificacions del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en matèria de protecció per desocupació.*

1. Es modifiquen els apartats 2 i 3 de l'article 203 de la Llei General de la Seguretat Social, que queden redactats en els termes següents:

«2. La desocupació serà total quan el treballador cesse, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat que realitzava i siga privat, consegüentment, del seu salari.

A este efecte, s'entendrà per desocupació total el cessament total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut de suspensió temporal de contracte o reducció temporal de jornada, ordenades a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors.

3. La desocupació serà parcial quan el treballador veja reduïda temporalment la seua jornada diària ordinària de treball entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 70 per cent, sempre que el salari siga objecte d'una reducció anàloga.

A este efecte, s'entendrà per reducció temporal de la jornada diària ordinària de treball la que decidisca l'empresari a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, sense que hi estiguen compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguen a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.»

2. Es modifiquen els números 1.a), 2) i 3) de l'apartat 1 de l'article 208 de la Llei General de la Seguretat Social, que queden redactats en els termes següents:

«1. Es trobaran en situació legal de desocupació els treballadors que estiguen inclosos en algun dels supòsits següents:

1) Quan s'extingisca la seua relació laboral:

a) En virtut d'acomiadament col·lectiu, adoptat per decisió de l'empresari a l'empara del que estableix l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, o de resolució judicial adoptada dins d'un procediment concursal.»

«2) Quan se suspenga temporalment la seua relació laboral, per decisió de l'empresari a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, o en virtut de resolució judicial adoptada dins d'un procediment concursal, o en el supòsit previst en la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors.

3) Quan es reduïska temporalment la jornada ordinària diària de treball, per decisió de l'empresari a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors o en virtut de resolució judicial adoptada dins d'un procediment concursal, en els dos casos en els termes de l'article 203.3.»

3. Es modifica l'apartat 5 de l'article 210 de la Llei General de la Seguretat Social, que queda redactat en els termes següents:

«5. En el cas de desocupació parcial a què es referix l'article 203.3, la consumpció de prestacions generades es produirà per hores i no per dies. Amb este fi, el percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada decidida per l'empresari, a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors.»

Disposició final sexta. *Acreditació de situacions legals de desocupació que provinguen d'acomiadament col·lectiu, o suspensió del contracte i reducció de jornada.*

S'afig una nova disposició addicional cinquanta-quatre al text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

«Disposició addicional cinquanta-quatre. *Acreditació de situacions legals de desocupació que provinguen d'acomiadament col·lectiu, o suspensió del contracte i reducció de jornada.*

Les situacions legals de desocupació que recull l'article 208.1.1.a), 1.2) i 1.3) de la Llei General de Seguretat Social que es produïsqen a l'empara del que estableixen, respectivament, els articles 51 i 47 de l'Estatut dels Treballadors, s'acreditaran per mitjà de:

a) Comunicació escrita de l'empresari al treballador en els termes que estableixen els articles 51 o 47 de l'Estatut dels Treballadors. La causa i data d'efectes de la situació legal de desocupació haurà de figurar en el certificat d'empresa, que es considerarà document vàlid per a acreditar-la. La data d'efectes de la situació legal de desocupació indicada en el certificat d'empresa haurà de ser en tot cas coincident o posterior a la data en què l'autoritat laboral comuniqua a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació la decisió empresarial per la qual s'acorda l'acomiadament col·lectiu o la suspensió de contractes o reducció de jornada.

b) L'acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial definitiva.

L'acreditació de la situació legal de desocupació s'haurà de completar amb la comunicació de l'autoritat laboral a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació de la decisió de l'empresari adoptada a l'empara del que estableixen els articles 51 o 47 de l'Estatut dels Treballadors, on haurà de constar la causa de la situació legal de desocupació, els treballadors afectats, si la desocupació és total o parcial i, en el primer cas, si és temporal o definitiva. Si és temporal s'haurà de fer constar el termini pel qual es produirà la suspensió o reducció de jornada, i si és parcial s'indicarà el nombre d'hores de reducció i el percentatge que esta reducció suposa respecte a la jornada diària ordinària de treball.»

Disposició final setètima. *Modificació del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.*

1. El Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, queda redactat de la manera següent:

a) S'afig un nou apartat 3 a l'article 22, en els termes següents:

«3. El Servei Públic d'Ocupació Estatal haurà d'especificar en cada convocatòria les accions formatives que tinguen caràcter prioritari, sense perjudi de

les assenyalades per les comissions paritàries sectorials. Les accions formatives prioritàries han de tractar d'anticipar la formació al nou model productiu, apostant pels sectors més innovadors».

b) S'afeg un nou apartat 4 a l'article 22, en els termes següents:

«4. Els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes hauran d'especificar en cada convocatòria les accions formatives que tinguen caràcter prioritari, sense perjudi de les que assenyalen les comissions paritàries sectorials. Les accions formatives prioritàries han de tractar d'anticipar la formació al nou model productiu, apostant pels sectors més innovadors.»

c) L'apartat 2 de l'article 24 queda redactat de la manera següent:

«2. En l'àmbit estatal, l'execució dels plans de formació es durà a terme per mitjà de convenis subscrits en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació entre el Servici Públic d'Ocupació Estatal i les organitzacions i entitats següents:

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en l'àmbit estatal, quan es tracte de plans de formació intersectorials.

Estos plans també s'executaran a través de convenis subscrits amb les organitzacions representatives de l'economia social amb notable implantació en l'àmbit estatal i les organitzacions representatives d'autònoms d'àmbit estatal i suficient implantació, cas en què la formació es dirigirà específicament als col·lectius de treballadors de l'economia social i d'autònoms, respectivament.

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les representatives en este àmbit, quan es tracte de plans de formació sectorials, així com els ens paritaris creats o emparats en el marc de la negociació col·lectiva sectorial estatal. En aquells sectors en què no hi haja negociació col·lectiva sectorial estatal, o no estiga prou estructurada, s'articularen les mesures necessàries per a garantir la formació d'oferta en eixos sectors.

Els centres i entitats de formació degudament acreditats i inscrits en el Registre Estatal de Centres i Entitats de Formació.»

d) L'apartat 3 de l'article 24 queda redactat de la manera següent:

«3. En l'àmbit autonòmic, i sense perjudi de les competències de les comunitats autònomes, l'execució dels plans de formació es durà a terme en el marc dels convenis subscrits entre l'òrgan o entitat competent de la respectiva comunitat autònoma i les organitzacions següents:

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit autonòmic, quan es tracte de plans de formació intersectorials.

Estos plans també s'executaran a través de convenis subscrits amb les organitzacions representatives de l'economia social i de les representatives d'autònoms, en els dos casos amb suficient implantació en l'àmbit autonòmic i per a la formació dirigida específicament als col·lectius de treballadors de l'economia social i d'autònoms, respectivament.

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i les representatives en el corresponent sector, quan es tracte de plans de formació sectorials, així com els ens paritaris creats o emparats en el marc de la negociació col·lectiva sectorial estatal.

Els centres i entitats de formació degudament acreditats i inscrits en el Registre de Centres i Entitats de Formació de la corresponent comunitat autònoma.»

2. El Govern podrà modificar, mitjançant un reial decret, el que establix l'apartat 1 anterior.

Disposició final octava. *Modificació de l'Orde TAS/718/2008, de 7 de març, per la qual es desplega el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació en matèria de formació d'oferta i s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament.*

1. El paràgraf primer de l'apartat 1 de l'article 3 de l'Orde TAS 718/2008, de 7 de març, per la qual es desplega el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació en matèria de formació d'oferta i s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament, queda redactat de la manera següent:

«1. Sense perjudi de les competències de les comunitats autònomes en els seus respectius àmbits d'actuació, seran beneficiaris de les subvencions destinades al finançament dels plans de formació dirigits prioritàriament als treballadors ocupats les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i les representatives en el corresponent sector d'activitat, així com els ens paritaris creats o emparats en el marc de la negociació col·lectiva sectorial estatal i els centres i entitats de formació degudament acreditats, als quals es referixen els apartats 2 i 3 de l'article 24 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març.»

2. La ministra d'Ocupació i Seguretat Social podrà modificar, per mitjà de la corresponent orde, el que estableix l'apartat 1 anterior.

Disposició final novena. *Hores extraordinàries en els contractes de treball a temps parcial.*

1. Les remuneracions percebudes per hores extraordinàries en els contractes de treball a temps parcial, siguen o no motivades per força major, es tindran en compte per a la determinació de la base de cotització tant per contingències comunes com professionals.

2. El tipus de cotització per contingències comunes aplicable a estes remuneracions serà del 28,30 per cent, del qual el 23,60 per cent serà a càrrec de l'empresa i el 4,70 per cent a càrrec del treballador.

Per a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals s'aplicaran els tipus de la tarifa de primes que estableix la disposició addicional quarta de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2007, i les primes resultants aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.

3. La cotització per hores extraordinàries dels treballadors amb contracte a temps parcial es computarà exclusivament a l'efecte de determinar la base reguladora de les prestacions per contingències comunes.

Respecte a les prestacions derivades de contingències professionals, caldrà ajustar-se al que disposa l'ordenament vigent.

4. El que disposen els apartats anteriors serà aplicable als treballadors inclosos en el Règim General de la Seguretat Social, excepte per als compresos en els sistemes especials per a treballadors per compte d'altri agraris i per a empleats de la llar establits en eixe règim general, en el Règim Especial de la Minería del Carbó i per als treballadors per compte d'altri inclosos en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar.

5. Reglamentàriament es determinaran els termes i condicions per a l'aplicació del que disposa este precepte.

Disposició final deu. *Modificació de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació.*

Es modifica la lletra f) de l'apartat 1 de l'article 25 de Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, que queda redactada com seguix:

«f) Oportunitats per a col·lectius amb dificultats especials: accions i mesures d'inserció laboral de col·lectius que, de manera estructural o conjuntural, presenten

especials dificultats per a l'accés i la permanència en l'ocupació. A este efecte, es tindrà especialment en consideració la situació de les dones víctimes de violència de gènere, de les persones amb discapacitat i de les persones en situació d'exclusió social. En relació amb les persones amb discapacitat, s'incentivarà la seua contractació tant en l'ocupació ordinària com en l'ocupació protegida a través dels centres especials d'ocupació. Respecte a les persones en situació d'exclusió social, s'impulsarà la seua contractació a través de les empreses d'inserció.

El Govern garantirà en l'Estratègia Espanyola d'Ocupació la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat en l'accés i el manteniment en l'ocupació.»

Disposició final onze. *Modificació del Reial Decret 1542/2011, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014.*

En l'annex del Reial Decret 1542/2011, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014, en l'apartat 5.6 «Àmbit d'oportunitats per a col·lectius amb especials dificultats» se suprimeix l'apartat de «Mesures estatals d'inserció laboral de persones amb discapacitat».

Disposició final dotze. *Mesures d'àmbit estatal en l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014.*

Les accions i mesures de polítiques actives d'ocupació que regulen les normes que s'indiquen a continuació tindran el caràcter de mesures estatals a l'efecte de la seua aplicació per al conjunt de l'Estat, per part de comunitats autònomes i el Servei Públic d'Ocupació Estatal, en els seus respectius àmbits competencials, en el marc de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014, aprovada pel Reial Decret 1542/2011, de 31 d'octubre, i respecte dels àmbits de polítiques actives d'ocupació que preveu eixa estratègia:

a) El capítol II del Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regulen l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació de treballadors minusvàlids.

b) El capítol VII del Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació, definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids.

c) Els articles 12 i 13 del Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

d) El Reial Decret 870/2007, de 2 de juliol, pel qual es regula el programa d'ocupació amb suport com a mesura de foment d'ocupació de persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball.

e) El Reial Decret 469/2006, de 21 d'abril, pel qual es regulen les unitats de suport a l'activitat professional en els centres especials d'ocupació.

f) El Reial Decret 282/1999, de 22 de febrer, pel qual s'estableix el programa de tallers d'ocupació.

g) L'Orde TAS/816/2005, de 21 de març, per la qual s'adeqüen al règim jurídic que estableix la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, les normes reguladores de subvencions que concedisca el Servei Públic d'Ocupació Estatal en els àmbits d'ocupació i de formació professional ocupacional.

h) Orde del Ministeri de Treball i Seguretat Social de 9 de març de 1994, per la qual s'estableixen les bases reguladores de la concessió d'ajudes per l'Institut Nacional d'Ocupació per a la realització d'accions de comprovació de la professionalitat, informació professional, orientació professional i busca activa d'ocupació, per entitats i institucions col·laboradores sense ànim de lucre.



- i) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 20 de gener de 1998, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització d'accions d'orientació professional per a l'ocupació i assistència per a l'autoocupació.
- j) Orde TAS/2643/2003, de 18 de setembre, per la qual es regulen les bases per a la concessió de subvencions per a la posada en pràctica de programes experimentals en matèria d'ocupació.
- k) Orde del Ministeri de Treball i Seguretat Social del 13 d'abril de 1994, per la qual es regula la concessió de les ajudes i subvencions sobre foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids segons el que estableix el capítol II del Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig.
- l) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 16 d'octubre de 1998, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de les ajudes i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom.
- m) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 19 de desembre de 1997, per la qual s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques per l'Institut Nacional d'Ocupació en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contracten treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social.
- n) Orde TAS/2435/2004, de 20 de juliol, per la qual s'exceptuen determinats programes públics de millora de l'ocupabilitat en relació amb la utilització del contracte d'inserció i es modifica l'Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 19 de desembre de 1997, per la qual s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques per l'Institut Nacional d'Ocupació en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contracten treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social.
- o) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 26 d'octubre de 1998, per la qual s'establixen les bases per a la concessió de subvencions per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de col·laboració amb les corporacions locals per a la contractació de treballadors desocupats en la realització d'obres i servicis d'interés general i social.
- p) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 15 de juliol de 1999, per la qual s'establixen les bases de concessió de subvencions públiques per al foment del desenvolupament local i impuls dels projectes i empreses qualificats d'I+E.
- q) Orde TAS/1622/2007, de 5 de juny, per la qual es regula la concessió de subvencions al programa de promoció de l'ocupació autònoma.
- r) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 13 d'abril de 1994, de bases reguladores de la concessió de les subvencions consistent en l'abonament, als treballadors que feren ús del dret previst en l'article 1 del Reial Decret 1044/1985.
- s) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 14 de novembre de 2001, per la qual es regulen el programa d'escoles taller i cases d'oficis i les unitats de promoció i desenvolupament, i s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques a estos programes.
- t) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 14 de novembre de 2001, per la qual es desplega el Reial Decret 282/1999, de 22 de febrer, pel qual s'establix el programa de tallers d'ocupació i s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques a este programa.
- u) Orde TAS/3501/2005, de 7 de novembre, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i millora de la competitivitat en les cooperatives i societats laborals.



Disposició final tretze. *Modificació de les regles de l'abonament de la prestació per desocupació en la modalitat de pagament únic de la disposició transitòria quarta de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat.*

Es modifica la regla 3a de l'apartat 1 de la disposició transitòria quarta de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat, que queda redactada de la manera següent:

«3a. El que preveuen les regles 1a i 2a també serà aplicable als beneficiaris de la prestació per desocupació de nivell contributiu que pretenguin constituir-se com a treballadors autònoms i no tinguen una discapacitat igual o superior al 33 per cent.

En el cas de la regla 1a, l'abonament d'una sola vegada es realitzarà per l'import que correspon a la inversió necessària per a desenrotllar l'activitat, incloent-hi l'import de les càrregues tributàries per a l'inici de l'activitat, amb el límit màxim del 60 per cent de l'import de la prestació per desocupació de nivell contributiu pendent de percebre, amb el límit màxim del 100 per cent quan els beneficiaris siguen hòmens jòvens fins a 30 anys d'edat o dones jòvens fins a 35 anys, tots dos inclosos, dels quals es considerarà l'edat que tenen en la data de la sol·licitud.»

Disposició final catorze. *Fonament constitucional.*

Este reial decret llei es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.6a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació processal; així com del que estableix l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjudi de l'execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudi de l'execució dels seus servicis per les comunitats autònomes, respectivament.

Disposició final quinze. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern i la ministra d'Ocupació i Seguretat Social, en l'àmbit de les seues competències, dictaran les disposicions que siguen necessàries per al desplegament i execució del que estableix este reial decret llei.

2. El Govern aprovarà, en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, un reial decret sobre el reglament de procediment d'acomiadaments col·lectius i de suspensió de contractes i reducció de jornada que desplegue el que estableix este reial decret llei, amb especial atenció als aspectes relatius al període de consultes, la informació a facilitar als representants dels treballadors en este, les actuacions de l'autoritat laboral per a vetllar per la seua efectivitat, així com els plans de recol·locació i les mesures d'acompanyament social assumides per l'empresari.

Disposició final setze. *Entrada en vigor.*

El present reial decret llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de febrer de 2012.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
MARIANO RAJOY BREY