

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 que viu 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 aquesta situació: la xifra d'atur 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 d'atur puja 1,33 punts respecte al tercer trimestre i se situa en el 22,85%.

La destrucció d'ocupació ha estat més intensa en certs col·lectius, especialment els joves, la taxa d'atur dels quals entre els menors de 25 anys arriba gairebé al 50%. La incertesa a l'hora d'entrar al mercat de treball, els reduïts sous inicials i la situació econòmica general estan provocant que molts joves ben formats abandonin el mercat de treball espanyol i busquin oportunitats a l'estranger.

La desocupació de llarga durada a Espanya també és més elevada que en altres països i té un doble impacte negatiu. D'una banda, l'evident sobre el col·lectiu de persones i, de l'altra, l'impacte addicional sobre la productivitat agregada de l'economia. La durada mitjana de la desocupació a Espanya el 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.

Aquest ajust ha estat especialment greu per als treballadors temporals. Mantenim una taxa de temporalitat de gairebé el 25%, molt més elevada que la resta dels nostres socis europeus. La temporalitat mitjana a 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 del mes de desembre de 2007 el nombre d'afiliats ha disminuït en gairebé 2,5 milions (un 12,5%). I s'hi ha d'afegir que, si la despesa mitjana mensual en prestacions per desocupació el 2007 va ser de 1.280 milions de €, el desembre de 2011 la despesa 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, malgrat els canvis normatius experimentats els últims anys, continua sent reclamada per totes les institucions econòmiques mundials i europees que han analitzat la nostra situació, pels mercats internacionals que contempen 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 els últims anys, tot i que eren benintencionades i estaven orientades en la bona direcció, han estat reformes fallides.

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

El Govern encarna i serveix els interessos generals i té l'obligació de garantir i satisfer els interessos de tots aquells que estiguin buscant feina. La reforma proposada intenta 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. Aquesta és una reforma en la qual tots hi guanyen, empresaris i treballadors, i que pretén satisfer més i millor els legítims interessos de tots.

II

La reforma laboral que recull aquest Reial decret llei és completa i equilibrada i conté mesures incisives i d'aplicació immediata, amb el fi d'establir un marc clar que contribueixi a la gestió eficaç de les relacions laborals i que faciliti 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, la de la mobilitat interna a 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 aquesta finalitat, el present Reial decret llei recull 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 èmfasi a promoure la contractació per pimes i de joves (capítol II); incentivar la flexibilitat interna a 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 afavorir l'ocupabilitat dels treballadors. Els serveis 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. Per contra, les empreses de treball temporal s'han revelat com un potent agent dinamitzador del mercat de treball. A la majoria dels països de la Unió Europea, aquestes empreses operen com a agències de col·locació i des de les institucions comunitàries s'està subratllant que contribueixen 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 en autoritzar-les a operar com a agències de col·locació.

El desenvolupament de la formació professional per a l'ocupació ha estat notable en les últimes dues dècades, amb un increment significatiu de la participació d'empreses i treballadors en les accions formatives, si bé també s'han posat de manifest certes necessitats de millora. El Reial decret llei aposta per una formació professional que afavoreixi l'aprenentatge permanent dels treballadors i el ple desenvolupament de les seves capacitats professionals. L'eix bàsic de la reforma en aquesta matèria és el reconeixement de la formació professional com un dret individual, i es reconeix als treballadors un permís retribuït amb fins formatius. Així mateix, es reconeix als treballadors el dret a la formació professional dirigida a la seva adaptació a les modificacions realitzades en el lloc de treball. També es preveu que els serveis públics d'ocupació han d'atorgar a cada treballador un compte de formació associat al número d'afiliació a la Seguretat Social, i es reconeix 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 sigui més variada, descentralitzada i eficient.

Un altre aspecte destacable d'aquest capítol són les modificacions introduïdes en el contracte per a la formació i l'aprenentatge per potenciar l'ocupació juvenil mitjançant 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 aquest capítol intenten afavorir especialment els qui estan patint amb més intensitat les conseqüències negatives de la crisi econòmica: els joves desocupats i les pimes.

El treball a temps parcial constitueix una de les assignatures pendents del nostre mercat de treball. Tot i que han estat diverses les reformes que han modificat la regulació d'aquest contracte, el cert 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 més equilibri entre flexibilitat i protecció social, admetent la realització d'hores extraordinàries en els contractes a temps parcial, i incloent-les en la base de cotització per contingències comunes.

El desig de promoure noves formes de desenvolupar l'activitat laboral fa que dins d'aquesta reforma també es busqui donar cabuda, amb garanties, al teletreball: una forma particular d'organització del treball que encaixa perfectament en el model productiu i econòmic que es persegueix, ja que afavoreix la flexibilitat de les empreses en l'organització de la feina, 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 donar acollida, mitjançant 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 constitueixen, segons dades del Directori Central d'Empreses de l'Institut Nacional d'Estadística, el 99,23% de les empreses espanyoles. La reforma laboral intenta facilitar la contractació de treballadors per part d'aquestes empreses que representen la major part del teixit productiu del nostre país. Amb aquesta finalitat es crea una nova modalitat de contracte de treball per temps indefinit de la qual només poden fer ús les empreses que tinguin menys de cinquanta treballadors que, malgrat la situació de crisi econòmica, apostin per la creació d'ocupació. A més, com a mesura de foment de l'ocupació juvenil, s'estableix una deducció fiscal.

Així mateix, es racionalitza el sistema de bonificacions per a la contractació indefinida, la pràctica generalització de la qual n'ha limitat greument l'eficiència. Així, les bonificacions que preveu aquest Reial decret llei es dirigeixen exclusivament a les empreses que tinguin menys de cinquanta treballadors, sigui per la transformació de contractes en pràctiques, de relleu o de substitució de l'edat per jubilació en contractes indefinits, sigui per la contractació indefinida, a través de la nova modalitat contractual assenyalada, de joves d'entre 16 i 30 anys o aturats de llarga durada inscrits com a demandants d'ocupació almenys dotze mesos en els divuit anteriors a la contractació.

IV

El capítol III agrupa diverses mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses com a alternativa a la destrucció d'ocupació. El problema de la dualitat laboral és conseqüència, en bona mesura, 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 de l'acomiadament, que preservin el capital humà de l'empresa, com ara reduccions temporals de salari o de jornada. Aquest tipus d'ajust ha estat rellevant als països del nostre entorn, cosa que s'ha traduït en una menor destrucció d'ocupació.

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

grup professional amb l'objectiu d'evitar 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 recollides en conveni col·lectiu del títol III de l'Estatut dels treballadors es reconduïxen 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 afermar aquest mecanisme alternatiu als acomiadaments donant-hi agilitat mitjançant la supressió del requisit d'autorització administrativa i establint una pròrroga del sistema de bonificacions i reposició de prestacions per desocupació previst per a aquests supòsits.

En quart lloc, en matèria de negociació col·lectiva es preveu la possibilitat de desvinculació respecte 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 realitzades en aquestes matèries responen a l'objectiu de procurar que la negociació col·lectiva sigui un instrument, i no un obstacle, per 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, en vista de les dades de 2011, en un context d'agreujament de la crisi econòmica, no sembla que s'hagi avançat significativament en aquest terreny. La norma estatal no ha garantit el desbloqueig davant la falta d'acord amb els representants dels treballadors per deixar d'aplicar les condicions previstes en conveni col·lectiu. Per això, per tal de 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 la falta d'acord i la no-solució del conflicte per altres vies autònomes, les parts se sotmetin a un arbitratge canalitzat a través de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o òrgans similars de les comunitats autònomes. Es tracta, en tot cas, d'òrgans tripartits i, per tant, amb presència de les organitzacions sindicals i empresarials, juntament amb la de l'Administració, la intervenció de la qual es justifica també en la necessitat que els poders públics vetllin 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 aplicativa 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, l'efectiva descentralització de la negociació col·lectiva s'ha deixat en mans dels convenis estatals o autonòmics, cosa que pot impedir aquesta prioritat aplicativa. La novetat que ara s'incorpora va encaminada, precisament, a garantir l'esmentada descentralització convencional amb vista a 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, amb la finalitat 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'avanci a la fi de la seva vigència sense necessitat de denúncia del conjunt del conveni, com a situació que resulta de vegades conflictiva i que no facilita un procés de renegociació assossegat i equilibrat. Però, a més, per quan això no sigui possible, es pretén evitar una «petrificació» de les condicions de treball pactades en conveni i que no es demori en excés l'acord renegociador mitjançant una limitació temporal de la ultraactivitat del conveni a dos anys.

V

El capítol IV inclou un conjunt de mesures per 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, i això afecta primordialment treballadors amb contracte temporal i en menys grau treballadors indefinits mitjançant acomiadaments. El resultat és, a hores d'ara, àmpliament conegut: l'acusada 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 d'aquest Reial decret llei recull 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 aviat millor, s'avança la fi de la suspensió de la impossibilitat de superar un límit màxim temporal en l'encadenament de contractes temporals recollida a l'apartat 5 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors. Aquesta previsió tornarà a ser aplicable a partir de l'1 de gener de 2013.

El denominat «acomiadament exprés» s'ha convertit, en vista de les dades més recents, en la principal via d'extinció de contractes indefinits, i ha superat de sobres el nombre d'acomiadats col·lectius i objectius. Més enllà dels beneficis en termes de rapidesa i seguretat econòmica que aquesta 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 serveis prestats pel treballador, i limita, a més, les seves possibilitats d'impugnació judicial, llevat que concorrin 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 constitueix un comportament econòmicament racional –el que es podria esperar del titular d'una activitat empresarial– acomiadar 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 resideix en els costos addicionals que comporten els salaris de tramitació i en la dificultat, que s'ha estat denunciat, respecte a la possibilitat d'emprendre 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 d'emprendre reestructuracions empresarials. D'aquí ve segurament la tendència a arribar a acords amb els representants dels treballadors durant el període de consulta com a forma d'assegurar l'autorització per part de l'autoritat laboral. Tanmateix, això s'ha fet moltes vegades a costa de satisfer indemnitzacions als treballadors acomiadats per damunt de la prevista legalment per a aquest acomiadament. Es desnaturalitza així, en bona mesura, 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-ne les conseqüències, mitjançant el recurs a mesures socials destinades, en especial, a la readaptació o la reconversió dels treballadors acomiadats.

Per la seva banda, els acomiadaments objectius per les mateixes causes s'han caracteritzat per una ambivalent doctrina judicial i jurisprudència, en la qual ha prevalgut moltes vegades una concepció merament defensiva d'aquests acomiadaments, com a mecanisme per fer front a greus problemes econòmics, defugint altres funcions que està destinat a complir aquest acomiadament com a via per ajustar el volum d'ocupació als canvis tecnicoorganitzatius que tenen lloc a les empreses. Això segurament explica que les empreses es decantessin sovint pel reconeixement de la improcedència de

l'acomiadament, i així s'evitava un procés judicial sobre el qual no es tenia gaire confiança quant a les possibilitats d'aconseguir la procedència de l'acomiadament, i en el qual, per tant, s'havia d'abonar la indemnització per acomiadament improcedent més el cost addicional que suposaven els salaris de tramitació.

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

També s'introdueixen innovacions en el terreny de la justificació d'aquests acomiadaments. La llei se cenyeix ara a delimitar les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que justifiquen aquests acomiadaments, i se suprimeixen 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, aquestes referències incorporaven projeccions de futur, d'impossible prova, i una valoració finalista d'aquests acomiadaments, que ha fet que els tribunals realitzessin, moltes vegades, judicis d'oportunitat relatius a la gestió de l'empresa. Ara queda clar que el control judicial d'aquests acomiadaments s'ha de cenyir a una valoració sobre la concurrència d'uns fets: les causes. Aquesta idea val tant per al control judicial dels acomiadaments col·lectius com per als acomiadaments per causes objectives ex article 52 c) de l'Estatut dels treballadors.

La nova regulació reforça els elements socials que han d'acompanyar aquests acomiadaments. D'una banda, s'incentiva que mitjançant l'autonomia col·lectiva s'estableixin prioritats de permanència davant la decisió d'acomiadament de determinats treballadors, com ara aquells amb càrregues familiars, els més grans de certa edat o persones amb discapacitat. D'altra banda, en els acomiadaments col·lectius que afectin més de cent de treballadors, la llei preveu una efectiva obligació empresarial d'oferir als treballadors un pla de recol·locació externa, que inclogui mesures de formació, orientació professional, atenció personalitzada i recerca activa de feina.

Les mesures referides a l'extinció del contracte de treball també es refereixen a les indemnitzacions i altres costos associats als acomiadaments. Així, es considera necessari per millorar l'eficiència del mercat de treball i reduir la dualitat laboral apropar els costos de l'acomiadament a la mitjana dels països europeus. La indemnització tradicional per acomiadament improcedent, de 45 dies de salari per any de servei amb un màxim de 42 mensualitats, constitueix 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 petites en un moment com l'actual de dificultat d'accés a fonts de finançament.

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

Les noves regles sobre la indemnització per acomiadament improcedent s'apliquen als contractes signats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei. Per al cas dels contractes signats amb anterioritat a la data esmentada, la indemnització se segueix calculant d'acord amb les regles anteriorment vigents, si bé tan sols respecte al temps de

serveis prestats abans de l'entrada en vigor d'aquesta norma. Per al temps de serveis restant, s'ha de tenir en compte la nova quantia de 33 dies per any de servei. Amb aquestes regles, s'és respectuós amb el principi d'igualtat davant la llei consagrat a 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 ressenyats fins ara pel que fa a l'extinció del contracte de treball permeten deixar endarrere altres regles i previsions la finalitat de les quals no era altra que, d'una manera indirecta i una mica irraonable, mitigar les rigideses que han caracteritzat el règim jurídic de l'acomiadament.

Juntament amb la supressió de l'«acomiadament exprés» s'introdueixen altres modificacions a les normes que al·ludeixen als salaris de tramitació, mantenint l'obligació empresarial d'abonar-los únicament en els supòsits de readmissió del treballador, perquè l'empresari ha optat per això davant un acomiadament declarat improcedent, o bé com a conseqüència de la qualificació de nul·litat d'aquest. En cas dels acomiadaments improcedents en els quals l'empresari opti per la indemnització, el no-abonament dels salaris de tramitació es justifica en el fet que el temps de durada del procés judicial no sembla un criteri adequat per compensar el perjudici que suposa la pèrdua de la feina, i a més, el treballador pot accedir a la prestació de desocupació des del mateix moment en què té efectivitat la decisió extintiva. D'altra banda, els salaris de tramitació actuen en ocasions com un incentiu per a estratègies processals dilatòries, i s'hi afegeix que s'acaben convertint en un cost parcialment socialitzat, atesa la previsió que l'empresari pot reclamar a l'Estat la part dels dits salaris que excedeixi els 60 dies.

En aquesta mateixa línia, amb vista a un tractament legal més raonable dels costos vinculats a l'extinció del contracte de treball, aquest Reial decret llei modifica el règim jurídic del Fons de Garantia Salarial, racionalitzant el seu àmbit d'actuació, cenyint-lo al rescabament de part de les indemnitzacions per extincions de contractes indefinits, que tinguin lloc en empreses de menys de 25 treballadors i no hagin estat 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 pel que fa a la supressió de l'autorització administrativa de l'autoritat laboral, obliga a adaptar el tractament processal de les institucions esmentades.

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 recerca 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.

Tenint en compte la celeritat que ha de presidir la regulació processal laboral, aquesta nova modalitat processal té el caràcter de preferent i urgent i ve caracteritzada per atribuir als tribunals superiors de Justícia i a l'Audiència Nacional el coneixement, en primera instància, de la impugnació per part dels representants dels treballadors de l'acomiadament col·lectiu, i es reconeix, posteriorment amb vista a la celeritat, el recurs de cassació.

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

La impugnació individual de l'extinció del contracte en el marc d'un acomiadament col·lectiu se segueix 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'han

d'articular 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 pel que fa a limitacions en les indemnitzacions a percebre per terminació dels seus contractes en aquelles entitats de crèdit participades majoritàriament o suportades financerament pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària. Així mateix, s'estableixen 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. Aquesta disposició addicional complementa, en les matèries ressenyades, 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 rebin suport financer públic per al seu sanejament i reestructuració.

D'altra banda, la disposició addicional vuitena 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 que preveu la disposició addicional esmentada persegueixen l'estabilitat econòmica, l'interès 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 contenir l'expansió de la despesa pública, de tal manera que suposa una decisió justificada per la necessitat de reduir el dèficit públic.

Finalment, les disposicions transitòries d'aquest Reial decret llei estableixen les normes per a l'aplicació adequada de les seves 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 més grans de cinquanta anys en empreses amb beneficis.

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

A 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, definició de supòsits determinats de protecció per desocupació i la seva 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 d'altres.

VII

En les mesures que s'adopten en aquest Reial decret llei concorren les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a premissa per recórrer a aquesta figura del Reial decret llei.

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

Les mesures adoptades des de l'inici de la crisi per reformar el mercat laboral espanyol s'han revelat insuficients i ineficaces per aconseguir crear ocupació. La desocupació ha seguit creixent el 2011 i es preveu que ho segueixi fent el 2012. Les pressions dels mercats financers sobre la zona euro i el deute públic espanyol i les recomanacions de la Unió Europea [plasmades a 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 permetin iniciar la recuperació de l'economia espanyola. Es requereix l'adopció urgent d'aquestes mesures per generar la confiança necessària perquè els agents creadors d'ocupació realitzin noves contractacions i optin per aplicar mesures de flexibilitat interna abans que per destruir ocupació. Amb aquesta reforma laboral es pretén crear les condicions necessàries perquè l'economia espanyola pugui tornar a crear feina i, així, generar la confiança necessària per als mercats i els inversors.

L'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola per legislar mitjançant real decret llei resulten predicables 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 tenir en compte, respecte de les mesures que es refereixen als incentius per a la contractació de treballadors i per afavorir la seva ocupabilitat, que la dilació derivada de la tramitació parlamentària d'una norma que contingui aquestes 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 instaurar-les immediatament. De fet, la pràctica normativa habitual al nostre país confirma que totes les modificacions legals dirigides a estimular la contractació s'han instrumentat mitjançant la figura del real decret llei.

En segon lloc, les mesures referides a l'afavoriment de la flexibilitat interna de les empreses també demanen una incorporació ràpida a l'ordenament, especialment en les circumstàncies actuals de necessitat que tenen les empreses d'acudir-hi 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'emprendre les empreses, tenen estreta relació amb les mesures dels dos grups anteriors i no es poden entendre sense elles, atès que un coneixement integral del conjunt de la regulació laboral que afecta totes aquestes matèries forma part essencial de la formació de la voluntat de les empreses en les decisions que finalment prenen 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 en vista de la magnitud de la desocupació al nostre país.

En cinquè lloc, les modificacions incloses en els aspectes relatius a la negociació col·lectiva exigeixen dotar de certesa les bases sobre les quals les parts negociadores han d'abordar la negociació i revisió dels convenis col·lectius, en vista de les substancials novetats introduïdes per aquest 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 a no dubtar en el retard, fins i tot 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 permetin contribuir eficaçment a la recuperació de l'economia i a la creació d'ocupació.

En virtut d'això, en 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 reunió del dia 10 de febrer de 2012,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Mesures per 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 cedir-los temporalment a altres empreses ha de ser realitzada exclusivament per empreses de treball temporal d'acord amb la seva legislació específica. Així mateix poden operar com a agències de col·locació, sempre que presentin una declaració responsable mitjançant la qual es manifesti que compleixen els requisits establerts a la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desplegament al servei 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 aquella l'activitat fonamental de la qual consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella. La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que preveu aquesta Llei. Les empreses de treball temporal, a més, poden actuar com a agències de col·locació sempre que presentin una declaració responsable mitjançant la qual es manifesti que compleixen els requisits que estableix la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desplegament.»

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 perjudici 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 vulguin actuar com a agències de col·locació han d'obtenir autorització del servei públic d'ocupació que s'ha de concedir d'acord amb els requisits que s'estableixin reglamentàriament. L'autorització, que és única i té validesa en tot el territori espanyol, l'ha de concedir el Servei Públic d'Ocupació Estatal en el supòsit que l'agència pretengui realitzar la seva activitat en diferents comunitats autònomes, o l'equivalent de la comunitat autònoma, en cas que l'agència únicament pretengui actuar en el territori d'una comunitat.

El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense haver-se notificat resolució expressa a l'interessat suposa 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 han d'ajustar la seva activitat al que estableix la seva normativa reguladora. No obstant això, quan actuïn com a agències de col·locació s'han d'ajustar al que estableix aquesta Llei i les seves disposicions de desplegament, inclosa l'obligació de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.»

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 redactat de la manera següent:

«b) A la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions realitzades en el lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva 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 té per 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 regeix per les regles següents:

a) Es pot signar amb treballadors més grans de setze i menors de vint-i-cinc anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques.

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

b) La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima, de tres. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui 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 interrompen el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent 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 poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

d) El treballador ha 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 refereix la disposició addicional cinquena 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 pot rebre la formació a la mateixa empresa quan aquesta disposi de les instal·lacions i el personal adequats als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es refereix l'apartat e), sense perjudici de la necessitat, si s'escau, de la realització de períodes de formació complementaris als centres de la xarxa esmentada.

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

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

Així mateix són 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 és 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 seva normativa de desplegament. De conformitat amb el que estableix la regulació esmentada, el treballador pot sol·licitar a l'Administració pública competent l'expedició del certificat de professionalitat corresponent, títol de formació professional o, si s'escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot 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 poden realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit que preveu l'article 35.3. Tampoc poden realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

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

En cap cas, la retribució pot 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 comprèn totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es té dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

i) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa quan finalitzi el contracte cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest 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 té dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi 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 la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Aquesta ha d'anar a càrrec de l'empresa, sense

perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu.

2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin 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 a 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 s'ha de fixar 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'afegeix 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 seva carrera professional, d'acord amb el Catàleg de qualificacions professionals, s'ha d'inscriure en un compte de formació, associat al número d'afiliació a la Seguretat Social.

Els serveis públics d'ocupació han d'efectuar les anotacions corresponents en les condicions que s'estableixin reglamentàriament.»

Sis. L'apartat 1 de la disposició transitòria sisena 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 sisena. *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 la Seguretat Social, en la redacció que en fa aquesta Llei, es poden acollir al present programa totes les empreses, sigui quina sigui la dimensió de la seva plantilla, que substitueixin els seus treballadors amb treballadors desocupats beneficiaris de prestacions per desocupació durant el temps en què aquells participin en accions de formació, sempre que les accions estiguin finançades per qualsevol de les administracions públiques.

L'aplicació del programa que regula la present disposició transitòria és obligatòria per als treballadors desocupats beneficiaris de prestacions per desocupació a què es refereix 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'aquest Reial decret llei, signin contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació amb anterioritat a l'1 de gener de 2012, tenen 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 contractes esmentats, del 100 per cent si el contracte el realitzen empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 persones, o del 75 per cent, en el cas que l'empresa contractant tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.

Així mateix, en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior, s'ha de reduir 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 transformin en contractes indefinits els contractes per a la formació i l'aprenentatge, sigui quina sigui la data en què s'han signat, tenen 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 reducció és de 1.800 euros/any.

3. En el que no preveu aquest article, és 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 afavorir la creació d'ocupació

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

1. Amb el fi de facilitar l'ocupació estable alhora que es potencia la iniciativa empresarial, les empreses que tinguin menys de 50 treballadors poden concertar el contracte de treball de suport als emprenedors que regula aquest article.

2. El contracte s'ha de subscriure per temps indefinit i a jornada completa, i s'ha de formalitzar per escrit en el model que s'estableixi.

3. El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que en derivin es regeixen, 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 durada del període de prova a què es refereix l'article 14 de l'Estatut dels treballadors, que és d'un any en tot cas.

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

a) En el cas que el primer contracte de treball concertat per l'empresa es realitzi amb un menor de 30 anys, l'empresa té 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 té dret a una deducció fiscal amb un import equivalent al 50 per cent de la prestació per desocupació que el treballador tingui 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 ha 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 queda fixat en la data d'inici de la relació laboral i no s'ha de modificar per les circumstàncies que es produeixin amb posterioritat.

3r) L'empresa ha de requerir 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 pot compatibilitzar voluntàriament cada mes, juntament amb el salari, el 25 per cent de la quantia de la prestació que tingui reconeguda i pendent de percebre en el moment de la seva contractació.

En tot cas, quan el treballador no compatibilitzi la prestació amb el salari en els termes del paràgraf anterior, s'ha de mantenir el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li restin per percebre en el moment de la col·locació, i és aplicable 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 desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació donen dret a les bonificacions següents, sempre que es refereixin a algun d'aquests col·lectius:

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

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en els quals aquest col·lectiu estigui menys representat les quanties anteriors s'incrementen en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

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

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en els quals aquest col·lectiu estigui menys representat, les bonificacions indicades han de ser de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

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

6. No pot concertar el contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a què es refereix el present article l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la signatura del contracte, hagi realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o hagi procedit a un acomiadament col·lectiu. En els dos casos, la limitació afecta únicament les extincions i acomiadaments produïts amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest 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 indicats anteriorment, l'empresari ha de mantenir en el lloc de treball el treballador contractat almenys tres anys des de la data d'inici de la relació laboral, i en cas d'incompliment d'aquesta obligació ha de procedir al seu reintegrament.

No es considera incomplerta l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingeixi 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 aquest article, s'ha de tenir en compte el nombre de treballadors de l'empresa en el moment de produir-se la contractació.

9. En el que no estableix aquest article són 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, llevat del 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 poden realitzar hores extraordinàries. El nombre d'hores extraordinàries que es poden realitzar és el legalment previst en proporció a la jornada pactada.

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

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries, extraordinàries i complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat u d'aquest 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. Té la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc escollit lliurement per aquest, de forma alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

2. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància s'ha de formalitzar per escrit. Tant si l'acord s'estableix en el contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté l'article 8.3 d'aquesta Llei per a la còpia bàsica del contracte de treball.

3. Els treballadors a distància tenen els mateixos drets que els que presten serveis al centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el centre de manera presencial. En especial, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.

L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, a fi de possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per a la seva ocupació presencial als seus centres de treball.

4. Els treballadors a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut, i és aplicable, en tot cas, el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i la seva normativa de desplegament.

5. Els treballadors a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu la present Llei. A aquests efectes els dits treballadors han 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 transformin en indefinits contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de la seva signatura, tenen 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, aquestes bonificacions són de 58,33 euros/mes (700 euros/any).

2. Poden ser beneficiaris de les bonificacions que estableix aquest article les empreses que tinguin menys de cinquanta treballadors en el moment de produir-se la contractació, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

3. En el que no preveu aquesta disposició, és aplicable el que estableix 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'aquest article són 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, per tal d'incrementar la seva qualificació professional.

CAPÍTOL III

Mesures per afavorir la flexibilitat interna a 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. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no, mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

2. S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3. La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'ha d'assignar al treballador un grup professional i s'ha d'establir 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'aquestes. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació s'ha de realitzar en virtut de les funcions que es desenvolupin 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. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Si no hi ha pacte en contra, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 5 per cent de la jornada de treball.

La distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu 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 a l'empresa s'ha d'efectuar d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per 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 és possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens, si no hi obsta el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell de conformitat amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels expressats en aquest article als efectes de reclamar la cobertura de vacants.

3. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals ha de mantenir la retribució d'origen. No es poden 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 que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en 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 hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat ha de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb el prorrateig per mesos dels períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es refereix el primer supòsit comprèn tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que es convinguin entre les parts, que no ha de ser mai inferior als límits mínims que estableixen els convenis col·lectius.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar el trasllat justificat o injustificat i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, amb l'objectiu d'eludir les previsions contingudes a l'apartat següent d'aquest article, l'empresa realitzi trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars que s'hi assenyalen, sense que concorrin causes noves que justifiquin l'actuació, els nous trasllats esmentats es consideren efectuats en frau de llei i han de ser 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 refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies compregui un nombre de treballadors, almenys de:

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

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

El període de consultes ha de versar 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 atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la conclusió han de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

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

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que es regeix a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció que preveu el paràgraf quart de l'apartat 1 d'aquest article.

L'empresari i la representació legal dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix aquest apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que sigui d'aplicació en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per al període esmentat.»

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 tenen prioritats de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans 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 pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin 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 excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.

2. Les modificacions substancials de les condicions de treball poden afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o de les quals aquests hagin 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, afecti almenys:

Deu treballadors, a les empreses que ocupin menys de cent treballadors.

El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa a les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.

Trenta treballadors, a les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors.

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

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

En els casos que preveuen els paràgrafs a), b), c), d) i f) de l'apartat 1 d'aquest article, si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb prorratgeig per mesos dels períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment esmentat, el treballador que no havent optat per la rescissió del seu

contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció social. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reposat en les seves anteriors condicions.

Quan amb el fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article l'empresa realitzi modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als límits que estableix l'apartat segon per a les modificacions col·lectives, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves modificacions es consideren efectuades en frau de llei i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

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

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

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

A les empreses en què no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i escollida per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable.

En tots els casos, la designació s'ha de realitzar en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació en pugui suposar la paralització. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. En el cas que la negociació es realitzi amb la comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat, que poden ser les més representatives a nivell autonòmic, i amb independència que l'organització en la qual estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per al període esmentat.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix l'apartat 1 i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. Això sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercitar l'opció que preveu el paràgraf segon de l'apartat 3 d'aquest article.

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

consultes sense acord i té efectes en el termini dels set dies següents a la notificació.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seva resolució.

6. La modificació de les condicions de treball que estableixen els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present Llei s'ha de realitzar de conformitat amb el que estableix l'article 82.3.

7. En matèria de trasllats cal atènyer-se al que disposen les normes específiques que estableix l'article 40 d'aquesta 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 portades a terme sense respectar el que preveu l'article 41 d'aquesta Llei i que redundin en menyscabament de la dignitat del treballador.»

Article 13. *Suspensió del contracte o reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzativa 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 pot suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. El procediment, que és aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i el nombre d'afectats per la suspensió, s'inicia mitjançant comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no superior a quinze dies.

L'autoritat laboral ha de donar trasllat de la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i sol·licitar informe preceptiu a la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els detalls d'aquesta comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat al procediment.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què es refereix el paràgraf primer i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

També pot ser impugnat l'acord per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan l'acord pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió. L'autoritat laboral ha de comunicar la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació, data a partir del qual té efectes la decisió empresarial sobre la suspensió dels contractes, llevat que se n'hi prevegi una de posterior.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social que ha de declarar la mesura justificada o injustificada. Quan la decisió empresarial afecti un nombre de treballadors igual o

superior als l·lindars que preveu l'apartat 1 de l'article 51 d'aquesta Llei es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual. La interposició del conflicte col·lectiu paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'apartat anterior. A aquests efectes, s'entén 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 poden fer hores extraordinàries excepte en cas de força major.

3. Igualment, el contracte de treball pot ser suspès per causa derivada de força major d'acord amb el procediment que estableix l'article 51.7 d'aquesta Llei i normes reglamentàries de desplegament.

4. Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte de les quals sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva 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 aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici d'això, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la 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 excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta 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 desprengui 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'entén que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'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 produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

En els casos d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa esmentada. Així mateix, l'acord ha 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 pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància sigui plantejada. Quan aquesta no arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de la present Llei, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti 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'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels 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 seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent llevat que hi hagi pacte en contra, negociat de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 83, i llevat 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 que estableix un conveni d'empresa té 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 a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

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

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

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

Igual prioritat aplicativa tenen en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a què es refereix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 no poden disposar de la prioritat aplicativa que preveu aquest 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 perjudici de la llibertat de contractació a què es refereix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius han 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 solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin en aquesta qüestió 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 la denúncia abans de finalitzar la seva vigència.

e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes a la Llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els 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 durada dels convenis, i eventualment es poden pactar 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 reuneixin els requisits de legitimació que preveuen els articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden negociar la seva 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 durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, es manté la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o a l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que les parts determinin.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, s'han d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només és recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Els acords interprofessionals esmentats han d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament 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 de la submissió al procediment arbitral per les parts; si no hi ha pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perd vigència, llevat que hi hagi pacte en contra, i s'aplica, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui aplicable.»

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, s'ha de constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i les dues parts han d'establir 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 tenen 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 de contractes col·lectives tramitades de conformitat amb la legislació concursal. La durada de la bonificació ha de ser coincident amb la situació de desocupació del treballador, sense que en cap cas pugui superar els 240 dies per treballador.

2. Per a l'obtenció de la bonificació és requisit necessari que l'empresari es comprometi a mantenir en el lloc de treball els treballadors afectats durant almenys un any amb posterioritat a la finalització de la suspensió o reducció. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, ha de reintegrar les bonificacions aplicades respecte dels esmentats treballadors, sense perjudici de l'aplicació del que estableix el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

No es considera incomplerta aquesta obligació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

Les empreses que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes als quals s'hagi aplicat la

bonificació que estableix aquest article queden excloses per un període de dotze mesos de l'aplicació de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social. L'exclusió afecta un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes. El període d'exclusió es compta a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

3. És aplicable el que estableix 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 que regula l'article 5, les exclusions que estableixen les lletres a) i b) de l'article 6.1, i el que disposa el seu article 9 sobre reintegrament dels beneficis.

4. Les bonificacions a què es refereix aquest article són compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, incloses les regulades en el Programa de foment d'ocupació, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social.

5. El que disposa aquest article és 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 ha de portar a terme un seguiment trimestral de la bonificació establerta en aquest article, per garantir que es compleixen els requisits i la finalitat d'aquesta.

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, hagi suspès contractes de treball, de forma continuada o no, o hagi reduït el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'extingeixin contractes a l'empared 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 tenen dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que hagin percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles suspensions o reduccions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin les condicions següents:

- a) Que les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012, tots dos inclusivament;
- b) Que l'acomiadament es produeixi entre la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i el 31 de desembre de 2013.

2. La reposició que preveu l'apartat 1 d'aquest article és aplicable quan en el moment de l'extinció de la relació laboral:

- a) Es repregui el dret a la prestació per desocupació.
- b) S'opti per la reobertura del dret a la prestació per desocupació inicial, en exercici del dret d'opció que preveu 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'hagi esgotat la prestació per desocupació durant la suspensió o la reducció de jornada i no s'hagi generat un nou dret a prestació per desocupació contributiva.

3. La reposició que preveu aquest article s'aplica 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, són les mateixes que les que van correspondre als períodes objecte de la reposició.

4. El dret a la reposició ha de ser reconegut d'ofici per l'entitat gestora en els supòsits en què se sol·licita la represa o reobertura de la prestació per desocupació.

En els supòsits en què estigui esgotat el dret s'ha de sol·licitar la reposició, i és aplicable 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 facilitar l'ajust laboral dels sectors

afectats per canvis estructurals del comerç mundial, de conformitat amb el que preveuen els plans de suport esmentats i l'Ordre de 5 d'abril de 1995, per la qual es determinen les ajudes que pot concedir el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social a treballadors afectats per processos de reconversió i/o reestructuració d'empreses, no són acumulables a la reposició de prestacions que estableix aquest article.

CAPÍTOL IV

Mesures per 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 joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, queda redactat de la manera següent:

«Se suspèn, 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 una força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball, sempre que la seva existència hagi estat degudament constatada de conformitat 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 fundat 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'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui 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

venes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'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 produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

S'entén igualment com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquell es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest article, se n'han de tenir 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'aquesta Llei, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

Quan en períodes successius de noranta dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions contingudes en el present article, l'empresa realitzi extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52 c) d'aquesta Llei en un nombre inferior als llindars assenyalats, i sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació, les noves extincions es consideren efectuades en frau de llei, i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

2. L'acomiadament col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada 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 ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el 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 s'ha de realitzar mitjançant un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual s'ha de fer arribar, juntament amb la comunicació, a l'autoritat laboral. A l'escrit, s'hi han de consignar les qüestions següents:

- a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu de conformitat 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 ocupats habitualment 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 comunicació ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i dels restants aspectes assenyalats en el paràgraf anterior.

Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral ho ha de comunicar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de sol·licitar, amb caràcter preceptiu, informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els detalls de la comunicació a què es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini

de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat al procediment.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva 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 han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes i pot remetre, si s'escau, advertències i recomanacions a les parts que, en cap cas, no suposen la paralització ni la suspensió del procediment.

Transcorregut el període de consultes l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat. Si s'ha assolit acord, n'ha de traslladar còpia íntegra. En cas contrari, ha de remetre als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que hagi adoptat i les condicions d'aquest.

3. Quan l'extinció afecti més del 50 per 100 dels treballadors, l'empresari ha de donar compte de la venda dels béns de l'empresa, excepte dels que constitueixen el tràfic normal d'aquesta, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.

4. Comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari ha de notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats en els termes que estableix l'article 53.1 d'aquesta Llei. No obstant això, han 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 tenen prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits a què es refereix aquest article. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans d'una determinada edat o persones amb discapacitat.

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

L'autoritat laboral pot impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan consideri que s'han aconseguit mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret, com també quan l'entitat gestora de la prestació per desocupació hagi informat que l'acord podria tenir per 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, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, previ procediment tramitat de conformitat amb el que disposa aquest apartat.

L'expedient s'inicia mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que estimi necessaris i comunicació simultània als representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, prèvies les actuacions i els informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i té efectes des de la data del fet causant de la força major.

L'autoritat laboral que constati la força major pot acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspongui als treballadors afectats per l'extinció

dels seus contractes la satisfaci el Fons de Garantia Salarial, sense perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se'n amb l'empresari.

8. Les obligacions d'informació i documentació previstes en aquest article s'han d'aplicar amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius l'hagi pres l'empresari o l'empresa que exerceixi el control sobre ell. 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 pot ser presa en consideració a aquest efecte.

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

10. L'empresa que porti a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors ha d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de 6 mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i recerca activa d'ocupació. En tot cas, tot això no és aplicable en les empreses que s'hagin sotmès a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació del pla no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.

L'incompliment de l'obligació establerta en aquest apartat o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari pot donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors, sense perjudici de les responsabilitats administratives que escaiguin per l'incompliment.

11. Les empreses que efectuïn acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix aquest article, i que incloguin treballadors de 50 anys d'edat o més, han d'efectuar 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 dutes a terme en el seu lloc de treball, quan aquests canvis siguin raonables. Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs adreçat a facilitar l'adaptació a les modificacions dutes a terme. Durant la formació, el contracte de treball queda en suspens i l'empresari ha d'abonar al treballador el salari mitjà que percebia. L'extinció no pot ser acordada per l'empresari fins que no hagin transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació adreçada 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 a la feina, encara que siguin justificades però intermitents, que arribin 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 computen com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada de la vaga, 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 hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més

de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons que correspongui.»

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 considera procedent sempre que s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'hagin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. Altrament, es considera 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 sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

L'abonament de la indemnització determina l'extinció del contracte de treball, que s'ha d'entendre produïda en la data del cessament efectiu en el treball.»

Vuit. 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 cas que s'opti per la readmissió, el treballador té dret als salaris de tramitació. Aquests equivalen 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 declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a la sentència esmentada i l'empresari prova el que va percebre, per 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 correspon sempre a aquest. Si no efectua l'opció, s'entén que ho fa per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, sigui a favor de la readmissió, aquesta és obligatòria. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació als quals es refereix 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 declari la improcedència de l'acomiadament es dicti transcorreguts més de seixanta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar a l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a la qual es refereix l'apartat 2 de l'article 56 d'aquesta Llei, corresponent al temps que passi dels seixanta dies esmentats.»

Onze. L'apartat 4 de l'article 209 del Text refós de la Llei general de la 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 aquesta relació s'ha d'entendre, 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 impedeix que es produeixi 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 la 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 es consideri improcedent i s'opti per la indemnització:

El treballador ha de continuar percebent les prestacions per desocupació o, si no les percep, ha de començar a percebre-les amb efectes des de la data del cessament efectiu en el treball, sempre que es compleixi el que estableix l'apartat 1 d'aquest article, prenent com a data inicial per al compliment la de l'acta de conciliació o provisió d'opció per la indemnització o, si s'escau, la de la resolució judicial.

El treballador ha de sol·licitar el reconeixement de les prestacions en el termini que preveu l'apartat 1 d'aquest article, prenent com a data inicial per al compliment la de l'acta de conciliació o provisió d'opció per la indemnització o, si s'escau, 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'ordre 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 estableix 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 subscrits per empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, quan el contracte s'extingeixi per les causes que preveuen els articles 51 i 52 d'aquesta Llei o l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, una part de la indemnització que correspongui al treballador ha de ser objecte de rescabament a l'empresari pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a vuit dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. No és aplicable el rescabament pel Fons de Garantia Salarial en les extincions que hagin estat declarades improcedents, tant en conciliació administrativa o judicial com mitjançant sentència.

El càlcul de l'import d'aquest abonament s'ha de fer sobre les indemnitzacions ajustades als límits que preveu l'apartat 2 d'aquest 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 recaigudes 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 seves potestats i funcions en matèria laboral i sindical que posin fi a la via administrativa, sempre que en aquest cas el seu coneixement no estigui atribuït a un altre ordre 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 depenen sempre que el seu nivell orgànic sigui 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 coneixen:

a) En única instància, dels processos sobre les qüestions a què es refereixen les lletres f), g), h), j), k) i l) de l'article 2 quan estenguin 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 atribueixin les lleis.

Així mateix coneixen 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'aquesta Llei, quan estenguin 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'ordre jurisdiccional social en les lletres n) i s) de l'article 2, quan hagin estat 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 aquest últim cas, l'acte hagi confirmat, en via de recurs o en procediment de fiscalització o tutela, els que hagin estat dictats per òrgans o ens diferents amb competència en tot el territori nacional.

c) Dels recursos de suplicació establerts en aquesta Llei contra les resolucions dictades pels jutjats socials de la seva circumscripció.

d) Dels recursos de suplicació contra les interlocutòries dels jutges mercantils que preveuen 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 suscitin entre els jutjats socials de la seva 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 coneix en única instància dels processos sobre les qüestions a què es refereixen les lletres f), g), h), j), k) i l) de l'article 2 quan estenguin els seus efectes a un àmbit territorial superior al d'una

comunitat autònoma o, quan es tracti d'impugnació de laudes, si hagués correspost, si s'escau, a aquesta Sala el coneixement de l'assumpte sotmès a arbitratge.

Així mateix coneix 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'aquesta Llei, quan estenguin 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 són inhàbils, excepte en 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 s'escau, de mediació els processos que exigeixin la reclamació prèvia en via administrativa o una altra forma d'esgotament d'aquesta, si s'escau, els que versin sobre Seguretat Social, els relatius a la impugnació de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors, gaudi de vacances i a 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 refereix l'article 139, els iniciats d'ofici, els d'impugnació de convenis col·lectius, els d'impugnació dels estatuts dels sindicats o de la seva modificació, els de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques, els processos d'anul·lació de laudes arbitral, els d'impugnació d'acords de conciliacions, de mediacions i de transaccions, així com aquells en què s'exercitin 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 a què es refereix l'article 139, procediments d'ofici, conflictes col·lectius, impugnació de convenis col·lectius, impugnació d'estatuts dels sindicats o de la seva modificació, tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, que en aquests últims 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, s'ha de condemnar l'empresari a readmetre el treballador en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament, així com a l'abonament dels salaris de tramitació als quals es refereix 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 s'ha de fixar 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 de judici, la part titular de l'opció entre readmissió o indemnització pot anticipar la seva opció, en el cas de declaració d'improcedència, mitjançant manifestació expressa en aquest sentit, sobre la qual s'ha de pronunciar el jutge en la sentència, sense perjudici del que disposen els articles 111 i 112.

b) A sol·licitud de la part demandant, si consta que no és realitzable la readmissió, es pot acordar, en cas d'improcedència de l'acomiadament, tenir per feta l'opció per la indemnització en la sentència, declarar extingida la relació en la mateixa sentència i condemnar 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 sigui de caràcter especial, la quantia de la indemnització ha de ser l'establerta, si s'escau, per la norma que reguli l'esmentada 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 hagi estat per la indemnització, tant en el supòsit que el recurs l'hagi interposat aquest com el treballador, no és procedent la readmissió mentre estigui pendent el recurs, si bé durant la tramitació del recurs el treballador s'ha de considerar 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 resolgui el recurs que hagi interposat el treballador eleva la quantia de la indemnització, l'empresari, dins els cinc dies següents al de la seva notificació, pot canviar el sentit de la seva opció i, en aquest cas, la readmissió ha de retrotreure els seus efectes econòmics a la data en què va tenir lloc la primera elecció, i s'han de deduir de les quantitats que s'abonin per aquest concepte les que, si s'escau, hagi percebut el treballador en concepte de prestació per desocupació. Aquesta quantitat, així com la corresponent a l'aportació empresarial a la Seguretat Social per aquest treballador, ha de ser ingressada per l'empresari a l'entitat gestora.

Als efectes del reconeixement d'un futur dret a la protecció per desocupació, el període a què es refereix el paràgraf anterior es considera 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 poden impugnar la decisió empresarial a través del procés que preveuen els apartats següents.
2. La demanda es pot fundar en els motius següents:
 - a) Que no es dona 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 poden ser objecte d'aquest procés les pretensions relatives a la inaplicació de les regles de prioritat de permanència previstes legalment o convencionalment o establertes en l'acord adoptat en el període de consultes. Aquestes pretensions s'han de plantejar a través del procediment individual a què es refereix l'apartat 11 d'aquest article.

3. En cas que el període de consultes que regula l'article 51 de l'Estatut dels treballadors hagi finalitzat amb acord, també s'han de demandar els signants de l'acord.

4. Per presentar la demanda no és necessari esgotar cap de les formes d'evitació del procés que preveu el títol V del llibre I d'aquesta Llei.

5. La demanda s'ha 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 en finalitzar el període de consultes de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors.

6. Aquest procés té caràcter urgent. La preferència en el despatx d'aquests assumptes és absoluta sobre qualssevol altres, llevat dels de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques. Contra les resolucions de tramitació que es dictin no s'hi pot interposar recurs, llevat del de declaració inicial d'incompetència.

7. Admesa a tràmit la demanda, el secretari judicial n'ha de donar trasllat a l'empresari demandat i l'ha de requerir perquè en el termini de cinc dies presenti, preferiblement en suport informàtic, la documentació i les actes del període de consultes i la comunicació a l'autoritat laboral del resultat d'aquest.

En aquest mateix requeriment, el secretari judicial ha d'ordenar a l'empresari que, en el termini de cinc dies, notifiqui als treballadors que puguin resultar afectats per l'acomiadament col·lectiu l'existència del procés plantejat pels representants dels treballadors, perquè en el termini de quinze dies comuniquin a l'òrgan judicial un domicili als efectes de notificació de la sentència.

En cas de negativa injustificada de l'empresari a remetre aquests documents o a informar els treballadors que puguin resultar afectats, el secretari judicial ha de reiterar per la via urgent la remissió immediata en el termini de tres dies, amb l'advertència que si no es compleix dins el termini escaient aquest segon

requeriment s'imposaran les mesures a què es refereix l'apartat 5 de l'article 75, i es podran tenir per certs als efectes del judici posterior els fets que pretén acreditar la part demandant.

En admetre's la demanda, el secretari judicial ha d'acordar sol·licitar 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 interposar la demanda, el secretari judicial ha de citar les parts a l'acte del judici, que ha de tenir lloc en única convocatòria dins els 15 dies següents. En la citació s'ha d'acordar d'ofici el trasllat previ entre les parts o l'aportació anticipada, en suport preferiblement informàtic, amb cinc dies d'antelació a l'acte de judici, de la prova documental o pericial que, pel seu volum o complexitat, sigui convenient possibilitar-ne l'examen previ al moment de la pràctica de la prova.

9. La sentència s'ha de dictar dins els cinc dies següents a la celebració del judici i és recurrible en cassació ordinària.

S'ha de declarar ajustada a dret la decisió extintiva quan l'empresari, havent complert el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels treballadors, acrediti la concurrència de la causa legal esgrimida.

La sentència ha de declarar nul·la la decisió extintiva quan no s'hagi respectat el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels treballadors, o obtingut l'autorització judicial del jutge del concurs en els supòsits en què estigui legalment prevista, i també quan la mesura empresarial s'hagi efectuat en vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques o amb frau, dol, coacció o abús de dret.

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

10. Una vegada sigui ferma la sentència, s'ha de notificar als qui hagin estat part i als treballadors que puguin ser afectats per l'acomiadament col·lectiu que hagin posat en coneixement de l'òrgan judicial un domicili a efectes de notificacions, als efectes que preveu la lletra b) de l'apartat 11 d'aquest article.

La sentència ferma s'ha de notificar 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 hagin estat part en el procés.

11. Quan l'objecte del procés sigui la impugnació individual de l'extinció del contracte de treball davant el jutjat social, cal atènyer-se al que preveuen els articles 120 a 123 d'aquesta Llei, amb les especialitats següents:

a) Quan l'objecte del debat versí sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també han de ser demandats. Igualment han de ser demandats els representants dels treballadors quan la mesura compti amb la conformitat d'aquells.

b) Si una vegada iniciat el procés individual els representants dels treballadors plantegen demanda contra la decisió empresarial d'acord amb el que disposen els apartats anteriors, aquell procés s'ha de suspendre fins que es resolgui la demanda formulada pels representants dels treballadors, que una vegada ferma té eficàcia de cosa jutjada sobre el procés individual en els termes de l'apartat 3 de l'article 160.

c) L'acomiadament és nul, a més de pels motius que consten a l'article 122.2 d'aquesta Llei, quan s'incompleixi el que preveuen els articles 51.2 o 51.7 de l'Estatut dels treballadors, o quan no s'hagi obtingut l'autorització judicial del jutge del concurs, en els supòsits en què estigui legalment prevista.

També és nul·la l'extinció del contracte acordada per l'empresari sense respectar les prioritats de permanència que puguin estar establertes en les lleis, els convenis col·lectius o en l'acord aconseguit durant el període de consultes. Aquesta nul·litat no afecta les extincions que dins del mateix acomiadament col·lectiu hagin 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'inicia per demanda dels treballadors afectats per la decisió empresarial, encara que no s'hagi seguit el procediment dels articles 40, 41 i 47 de l'Estatut dels treballadors. La demanda s'ha 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, de conformitat amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 59 de l'Estatut dels treballadors, termini que no comença a computar-se fins que no tingui lloc la dita notificació, sense perjudici de la prescripció en tot cas de les accions derivades pel transcurs del termini previst a l'apartat 2 de l'article 59 de l'Estatut dels treballadors.

2. Quan l'objecte del debat versí sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també han de ser demandats. Igualment han de ser demandats els representants dels treballadors quan, tractant-se de trasllats, modificacions, suspensions o reduccions de caràcter col·lectiu, la mesura compti amb la conformitat d'aquells.

3. L'òrgan jurisdiccional pot sol·licitar informe urgent a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i li ha d'enviar còpia de la demanda i documents que l'acompanyin. L'informe ha de versar sobre els fets invocats com a justificatius de la decisió empresarial en relació amb la modificació acordada i altres circumstàncies concurrents.

4. Si una vegada iniciat el procés es planteja demanda de conflicte col·lectiu contra la decisió empresarial, aquell procés s'ha de suspendre fins que es resolgui la demanda de conflicte col·lectiu, que, una vegada ferma, té 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 pugui recaure una vegada iniciat el procés no interromp la continuació del procediment.

5. El procediment és urgent i se li ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins els cinc dies següents al de l'admissió de la demanda, si no s'ha sol·licitat l'informe que preveu l'apartat 3 d'aquest article.

6. La sentència s'ha de dictar en el termini de cinc dies i és immediatament executiva. Contra la sentència no escau recurs ulterior, excepte en els supòsits de mobilitat geogràfica que preveu l'apartat 2 de l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, en els de modificacions substancials de condicions de treball quan tinguin caràcter col·lectiu de conformitat amb l'apartat 4 de l'article 41 del dit Estatut, i en les suspensions i reduccions de jornada que preveu l'article 47 de l'Estatut dels treballadors que afectin 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 ha de declarar justificada o injustificada la decisió empresarial, segons hagin quedat acreditades o no, respecte dels treballadors afectats, les raons invocades per l'empresa.

La sentència que declari justificada la decisió empresarial ha de reconèixer 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 li ha de concedir a aquest efecte el termini de quinze dies.

La sentència que declari injustificada la mesura ha de reconèixer el dret del treballador a ser reposat en les seves condicions de treball anteriors, així com a

l'abonament dels danys i perjudicis que la decisió empresarial hagi pogut ocasionar durant el temps en què ha produït efectes.

S'ha de declarar nul·la la decisió adoptada en frau de llei, eludint les normes relatives al període de consultes establert en els articles 40.2, 41.4 i 47 de l'Estatut dels treballadors, com també quan tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació previstes a la Constitució i a la llei, o es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, inclosos, si s'escau, els altres supòsits que comporten la declaració de nul·litat de l'acomiadament a l'apartat 2 de l'article 108.

8. Quan l'empresari no reintegri el treballador en les seves condicions de treball anteriors o ho faci de manera irregular, el treballador pot sol·licitar l'execució de la decisió davant el 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, de conformitat amb el que estableixen els articles 279, 280 i 281.

9. Si la sentència declara la nul·litat de la mesura empresarial, la seva execució s'ha d'efectuar en els seus propis termes, llevat que el treballador insti l'execució que preveu l'apartat anterior. En tot cas són aplicables els terminis establerts en aquest.»

Vuit. 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. S'han de tramitar a través del present procés les demandes que afectin interessos generals d'un grup genèric de treballadors o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versin sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, sigui quina sigui la seva 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 que preveu l'article 47 de l'Estatut dels treballadors que afectin un nombre de treballadors igual o superior als l·lindars que preveu l'apartat 1 de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, o d'una pràctica d'empresa i dels acords d'interès professional dels treballadors autònoms econòmicament dependents, així com la impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no compresos a l'article 163 d'aquesta Llei.

Les decisions empresarials d'acomiadaments col·lectius s'han de tramitar de conformitat amb el que preveu l'article 124 d'aquesta 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 seva modificació, les de mobilitat geogràfica, les de drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a què es refereix l'article 139, les d'impugnació de convenis col·lectius i les de sancions imposades pels empresaris als treballadors en què s'invoqui lesió de drets fonamentals i llibertats públiques s'han de tramitar inexcusablement, d'acord amb la modalitat processal corresponent a cada una d'aquestes, donant caràcter preferent als processos

esmentats 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 dels treballadors; en els de modificacions substancials de condicions de treball, excepte quan tinguin caràcter col·lectiu de conformitat amb l'apartat 2 de l'article 41 del dit Estatut; i en els de canvi de lloc o mobilitat funcional, tret de quan sigui possible acumular a aquests una altra acció susceptible de recurs de suplicació; i en les suspensions i reduccions de jornada que preveu l'article 47 de l'Estatut dels treballadors que afectin un nombre de treballadors inferior als lindars 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 les quals es refereix l'apartat 1 de l'article anterior, excepte les sentències dictades en processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques atribuïts a l'ordre social en les lletres n) i s) de l'article 2 que siguin susceptibles de valoració econòmica quan la quantia litigiosa no excedeixi 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) Ha d'acordar que s'abonin al treballador les percepcions econòmiques que preveuen els apartats 1 i 2 de l'article 56 de l'Estatut dels treballadors. Atenent les circumstàncies concurrents i els perjudicis ocasionats per la no-readmissió o per la readmissió irregular, pot 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, s'han de prorratejar els períodes de temps inferiors a un any i s'ha de computar 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 aquest Reial decret llei es financen amb càrrec a la partida pressupostària corresponent 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 aquest Reial decret llei es financen amb càrrec a la partida pressupostària corresponent de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

2. Les bonificacions i les reduccions de quotes de la Seguretat Social les han d'aplicar els ocupadors amb caràcter automàtic en els documents de cotització corresponents, sense perjudici del seu control i revisió per 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 ha de facilitar 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 respectives bases de cotització i les deduccions que s'apliquin 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 ha de facilitar 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 relativa a les cotitzacions i deduccions aplicades a aquests que sigui necessària, a l'efecte de facilitar a aquest centre directiu la planificació i programació de l'actuació inspectora que permeti vigilar l'aplicació adequada de les bonificacions previstes en els corresponents programes d'incentius a l'ocupació, pels subjectes que en són beneficiaris.

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

S'afegeix una disposició addicional vintena 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'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) de l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament 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'aquests acomiadaments a les administracions públiques a què es refereix l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, s'entén que concorren causes econòmiques quan es produeixi en aquestes administracions una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti, i causes organitzatives, quan es produeixin 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 al sector públic.*

S'afegeix una disposició addicional vint-i-unena 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'aquesta Llei no és aplicable a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o diverses d'aquelles i d'altres organismes públics, excepte a les que es financin 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 amb els interlocutors socials, ha d'estudiar en un termini de sis mesos la modificació del règim jurídic de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals per a una gestió més eficaç 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 d'exercir les funcions que estableix aquest Reial decret llei, ha de continuar realitzant les seves 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 ha d'aprovar en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei un reial decret que reguli la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, en desplegui les funcions, estableixi els seus procediments d'actuació i les mesures de suport per a l'exercici de les funcions de la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

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

Per a l'exercici de les funcions que estableix aquest 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, ha de ser reforçada en les seves actuacions per la Direcció General d'Ocupació esmentada, sense perjudici del que estableixin les normes de desplegament reglamentari, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Disposició addicional setena. *Normes aplicables a les entitats de crèdit.*

U. Indemnitzacions per terminació del contracte.

1. Les entitats participades majoritàriament o suportades financerament pel Fons de Reestructuració Ordenada Bancària no poden satisfer en cap cas indemnitzacions per terminació de contracte que excedeixin la menor de les quanties següents: a) dues 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 dels administradors i directius que s'hagin incorporat a l'entitat o al seu grup amb posterioritat o de manera simultània a la presa de participació o suport financer del Fons de Reestructuració Ordenada Bancària, cas en què el Banc d'Espanya, en vista de les condicions contractualment estipulades i dels resultats del pla de sanejament, pot autoritzar quantitats superiors a les resultants d'aplicar les bases que resulten 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 exerceixin 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 refereix 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 exerceixin càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit en virtut d'un contracte de treball, incloses les relacions laborals de caràcter especial del personal d'alta direcció, es considera, als efectes de la legislació laboral, incompliment contractual greu i culpable i, per tant, causa d'acomiadament disciplinari, i pot donar lloc a l'extinció del contracte per l'empresari.

2. Així mateix, la imposició d'aquestes sancions es considera causa justa d'extinció o resolució dels contractes que tinguin una naturalesa diferent de la laboral.

3. En els supòsits d'extinció del contracte de conformitat amb el que preveuen els apartats anteriors, les persones que exerceixin càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit no tenen dret a cap indemnització per aquesta extinció, sigui quina sigui la quantia o la forma d'aquesta, 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 estigui previst el pagament de la indemnització.

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

1. El contracte de treball o de qualsevol altra naturalesa de les persones que exerceixin càrrecs d'administració o direcció en una entitat de crèdit es pot 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 disposi la suspensió provisional de les persones que, tenint càrrecs d'administració o direcció a l'entitat de crèdit, apareguin com a presumptes responsables d'infraccions molt greus.

b) Quan, en els supòsits que preveuen 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 acordi la substitució provisional dels òrgans d'administració o direcció de l'entitat de crèdit.

2. La suspensió del contracte a què es refereix l'apartat anterior té la mateixa durada que la suspensió provisional o la substitució provisional acordades i suposa l'exoneració recíproca de les obligacions de treballar o prestar serveis i de remunerar pel treball o per la prestació d'aquells.

Disposició addicional vuitena. *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 que preveu l'article 2.1 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària, a excepció, únicament, de les entitats gestores, serveis 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 refereix 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, sigui quina sigui la data de la seva signatura, del personal que presti serveis al sector públic estatal, únicament dóna lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats.

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

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

4. El desistiment ha de ser comunicat per escrit, amb un termini màxim d'antelació de quinze dies naturals. En cas d'incompliment del preavís esmentat, l'entitat ha

d'indemnitzar amb una quantia equivalent a la retribució corresponent al període de preavis incomplet.

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 són 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 resulti catalogada l'entitat per part de qui n'exerceixi el control o supervisió financera o, si s'escau, per l'accionista.

3. Les retribucions complementàries comprenen un complement de lloc i un complement variable. El complement de lloc retribuiria les característiques específiques de les funcions o llocs directius i el complement variable retribuiria la consecució d'uns objectius prèviament establerts. Aquests complements els ha d'assignar qui exerceixi el control o supervisió financera de l'entitat o, si s'escau, l'accionista.

4. El que disposen els tres apartats anteriors és aplicable a les societats mercantils estatals. Per a la resta d'ens sotmesos a l'àmbit d'aplicació d'aquesta disposició cal atenir-se al desplegament que aprovi el Govern, de conformitat amb el que estableix l'apartat sis.

Quatre. Control de legalitat.

1. Els contractes a què es refereix la present disposició que se subscriuguin s'han de sotmetre, abans de formalitzar-se, a l'informe previ de l'Advocacia de l'Estat o òrgan que presti l'assessorament jurídic de l'organisme que exerceixi el control o supervisió financera de l'entitat del sector públic o, si s'escau, de l'accionista, que pretengui contractar el màxim responsable o directiu.

2. Són nul·les de ple dret les clàusules dels contractes mercantils o d'alta direcció a què es refereix la present disposició que s'oposin al que estableix aquesta mateixa disposició.

3. Els òrgans que exerceixin el control o supervisió financera d'aquestes entitats han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar el compliment del que estableix aquesta disposició en la signatura i formalització dels contractes esmentats, sense perjudici de les possibles responsabilitats civils, administratives, comptables o de qualsevol altra índole en què puguin incórrer en cas d'incompliment de la present disposició.

Cinc. Vigència.

Aquesta disposició és aplicable als contractes mercantils o d'alta direcció subscrits amb anterioritat a la seva entrada en vigor, el contingut dels quals s'ha d'adaptar als termes establerts en aquesta disposició addicional en el termini de dos mesos a comptar de la seva entrada en vigor.

Les indemnitzacions per extinció del contracte, sigui quina sigui la data de la seva signatura, es regeixen per aquesta disposició una vegada entri 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, pot modificar les quanties i limitacions de les indemnitzacions establertes en la present disposició, així com desplegar el que disposa el seu apartat tercer. El ministre d'Hisenda i Administracions Públiques ha de fixar el sistema de compensació per despeses en concepte de dietes, desplaçaments i altres d'anàlogues que es derivin 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 han d'adaptar el seu sistema de classificació professional al nou marc jurídic que preveu l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fa aquest 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'aquesta norma no hagin estat ja autoritzades administrativament per a l'exercici de la seva activitat amb caràcter definitiu poden actuar com a agències de col·locació sempre que presentin davant el servei públic d'ocupació competent una declaració responsable que compleixen els requisits que estableixen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desplegament.

2. Les empreses a què es refereix aquesta disposició han de fer constar el seu número d'autorització com a empresa de treball temporal en la seva publicitat i en les seves ofertes de serveis de reclutament i selecció de treballadors, col·locació, orientació i formació professional i recol·locació, mentre no els sigui facilitat el número d'autorització com a agència de col·locació.

3. En el que no preveu aquesta disposició, s'ha d'aplicar el que disposen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desplegament.

4. S'autoritza la ministra d'Ocupació i Seguretat Social per aprovar les disposicions que, si s'escau, puguin ser necessàries per a l'aplicació del que estableix aquesta disposició.

Disposició transitòria segona. *Bonificacions en contractes vigents.*

Les bonificacions i reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social de què es gaudeixi pels contractes subscrits abans de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es regeixen per la normativa vigent en el moment de subscriure'ls o, si s'escau, 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'hagi extingit abans de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, en els supòsits establerts a l'article 16, i que prèviament hagin estat afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos a què es refereix aquesta disposició, tenen dret, si s'escau, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establerts a la normativa vigent en el moment en què 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'aquest Reial decret llei.*

En els convenis col·lectius que ja estiguin denunciats en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, el termini de dos anys a què es refereix 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, en la redacció que en fa el present Reial decret llei, es comença a comptar a partir de la seva entrada en vigor.

Disposició transitòria cinquena. *Indemnitzacions per acomiadament improcedent.*

1. La indemnització per acomiadament que preveu 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, en la redacció que en fa el present Reial decret llei, és aplicable als contractes subscrits a partir de l'entrada en vigor d'aquest.

2. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei s'ha de calcular a raó de 45 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior a l'esmentada data d'entrada en vigor i a raó de 33 dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior. L'import indemnitzatori resultant no pot ser superior a 720 dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei resulti un nombre de dies superior, cas en què s'ha d'aplicar aquest com a import indemnitzatori màxim, sense que l'esmentat import pugui ser superior a 42 mensualitats, en cap cas.

3. En el cas dels treballadors amb contracte de foment de la contractació indefinida, cal atènyer-se al que estableix la disposició transitòria sisena d'aquest Reial decret llei.

Disposició transitòria sisena. *Contractes de foment de la contractació indefinida subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.*

Els contractes de foment de la contractació indefinida subscrits abans de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei continuen regint-se 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 s'ha de calcular de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de la disposició transitòria cinquena d'aquest Reial decret llei.

Disposició transitòria setena. *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'aquest Reial decret llei, en els supòsits en què hi hagi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb la feina efectiva a realitzar, i centres formatius disponibles per impartir-ho, l'activitat formativa inherent a aquests contractes s'ha d'iniciar, prèvia sol·licitud per part de l'empresa, una vegada ho hagin autoritzat els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes. Aquesta autorització s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació Estatal als efectes del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els supòsits en què no hi hagi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb la feina efectiva a realitzar, o centres formatius disponibles per impartir-ho, l'activitat formativa inherent a aquests contractes ha d'estar constituïda pels continguts mínims orientatius establerts en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seva consulta a la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, www.sepe.es, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; si no n'hi ha, ha d'estar constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal, als efectes de la seva validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

3. En els supòsits que preveu l'apartat anterior, la durada de l'activitat formativa s'ha d'adequar a les característiques de l'activitat laboral a desenvolupar, respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per a les especialitats formatives adequades a aquesta activitat laboral.

4. En els supòsits que preveu l'apartat 2, la formació inherent al contracte l'ha de dur a terme 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 supòsits que preveu l'apartat 2, ha de ser objecte d'acreditació en els termes previstos a 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'aquest Reial decret llei, en els supòsits que preveu aquesta disposició transitòria, les empreses es poden finançar el cost de la formació inherent als contractes per a la formació i l'aprenentatge mitjançant 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 aquests efectes, són aplicables els articles 9, 10 i 11 de l'Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials, de 4 de juliol de 1998, per la qual es regulen aspectes formatius del contracte per a la formació, i la seva normativa de desplegament.

Disposició transitòria vuitena. 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'aquest Reial decret llei.

1. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, en els supòsits en què hi hagi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb la feina efectiva a realitzar, i centres formatius disponibles per impartir-ho, l'activitat formativa inherent a aquests contractes s'ha d'iniciar, prèvia sol·licitud per part de l'empresa, una vegada ho hagin autoritzat els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes o el Servei Públic d'Ocupació Estatal en l'àmbit de les seves respectives competències. Els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes han de comunicar aquesta autorització al Servei Públic d'Ocupació Estatal als efectes del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriguin en els dotze mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, en els supòsits en què no hi hagi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb la feina efectiva a realitzar, o centres formatius disponibles per impartir-ho, l'activitat formativa inherent a aquests contractes ha d'estar constituïda pels continguts mínims orientatius establerts en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seva consulta a la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, www.sepe.es, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; si no n'hi ha, ha d'estar constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal, als efectes de la seva validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

3. En els supòsits que preveu l'apartat anterior, la durada de l'activitat formativa s'ha d'adequar a les característiques de l'activitat laboral a desenvolupar, respectant, en tot cas, el nombre d'hores establert pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per a les especialitats formatives adequades a aquesta activitat laboral.

4. En els supòsits que preveu l'apartat 2, la formació inherent al contracte l'ha de dur a terme 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 supòsits que preveu l'apartat 2, ha de ser objecte d'acreditació en els termes previstos a 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 aquest Reial decret llei respecte dels contractes per a la formació i l'aprenentatge, en els supòsits previstos en aquesta disposició transitòria, les empreses es poden finançar el cost de la formació inherent a aquests contractes mitjançant 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 aquests efectes, són aplicables els articles 9, 10 i 11 de l'Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials, de 4 de juliol de 1998, per la qual es regulen aspectes formatius del contracte per a la formació, i la seva normativa de desplegament.

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 no se situï per sota del 15 per cent es poden fer contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys sense que sigui aplicable el límit màxim d'edat que estableix el paràgraf primer de l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors.

Disposició transitòria desena. *Règim aplicable als expedients de regulació d'ocupació en tramitació o amb vigència en la seva aplicació a l'entrada en vigor d'aquest 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 estiguin en tramitació a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es regeixen 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 seva aplicació en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, es regeixen per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

Disposició transitòria onzena. *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, és aplicable als acomiadaments col·lectius iniciats després de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

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

Les empreses afectades per la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, que hagin realitzat acomiadaments col·lectius ja autoritzats per l'autoritat laboral abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, únicament han d'efectuar les aportacions econòmiques a què es refereix la disposició esmentada quan les resolucions que hagin autoritzat les extincions afectin, com a mínim, 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 seva 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 setena 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 joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i

el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la 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 joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la 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 contradiguin el que disposa la present Llei o s'hi oposin.

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 supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, per a la lactància del menor fins que aquest faci nou mesos, els treballadors tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que estableix aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.»

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 tingui directament a càrrec seu algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada 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'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. Els convenis col·lectius poden establir, tanmateix, criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, atenent els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, llevat de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de

quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable i ha de precisar 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 previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment que estableix 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 s'ha de fixar en cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponguin dos mesos abans, com a mínim, del començament del gaudi.

Si el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix 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'aquesta Llei, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.»

Disposició final segona. *Compte de formació.*

El Govern ha de desplegar 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, ha d'avaluar 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 afectin treballadors més grans de 50 anys o més en empreses amb beneficis.*

La disposició addicional setzena 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 setzena. *Acomiadaments col·lectius que afectin treballadors més grans de 50 anys o més en empreses amb beneficis.*

1. Les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, que incloguin treballadors de 50 anys d'edat o més, han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic, sempre que en aquests acomiadaments col·lectius concorrin les circumstàncies següents:

a) Que siguin efectuats per empreses de més de 500 treballadors o per empreses que formin part de grups d'empreses que ocupin aquest nombre de treballadors.

b) Que afectin treballadors de 50 anys d'edat o més.

c) Que, encara que concorrin les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que els justifiquin, les empreses o el grup d'empreses del qual formi part hagin 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 refereix l'apartat anterior, s'ha de prendre en consideració l'import de les prestacions i subsidis per desocupació dels treballadors de 50 anys d'edat o més afectats per l'acomiadament col·lectiu, incloses les cotitzacions a la Seguretat Social realitzades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal d'acord amb el que estableixen els apartats següents. També s'han d'incloure als efectes del càlcul de l'aportació econòmica els imports realitzats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal pels dits conceptes dels treballadors de 50 anys o més els contractes dels quals s'hagin 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 aquestes extincions de contractes s'hagin produït en els tres anys anteriors o posteriors a l'inici de l'acomiadament col·lectiu.

No obstant això, s'han d'excloure del càlcul de l'aportació econòmica, a petició de l'empresa afectada, els imports de prestacions i subsidis per desocupació dels treballadors de 50 anys d'edat o més afectats que hagin estat objecte de recol·locació a la mateixa empresa, o en una altra empresa del grup del qual formi part, o en qualsevol altra empresa, en els sis mesos següents a la data en què es produeixi l'extinció dels seus contractes de treball. En aquests casos l'empresa ha d'acreditar aquests aspectes en el procediment.

3. L'import de l'aportació s'ha de determinar anualment mitjançant l'aplicació del tipus establert a 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 anys o més afectats pels acomiadaments, generades totalment o parcialment en virtut de les cotitzacions acreditades a 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'aquestes.

c) Un cànon fix per cada treballador que hagi esgotat la prestació per desocupació de nivell contributiu i que comenci a percebre el subsidi per esgotament de la prestació o el de més grans de 52 anys. Aquest cànon s'ha de calcular mitjançant 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 s'ha de fer efectiu el cànon fix per cada treballador que, sense tenir dret al cobrament de la prestació per desocupació contributiva, accedeixi directament al subsidi per desocupació, com a conseqüència de la situació legal de desocupació motivada per l'acomiadament.

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

Tipus aplicable per calcular l'aportació econòmica

Percentatge de treballadors afectats de 50 anys o més en relació amb el nombre de treballadors acomiadats	Percentatge de beneficis sobre els ingressos	Nombre de treballadors a 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 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 s'han de tenir en compte les regles següents:

a) El percentatge de treballadors afectats de 50 anys o més sobre el total de treballadors acomiadats s'ha de calcular 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 estat objecte d'acomiadament fins a l'any en què s'efectua el càlcul.

b) Els beneficis de l'empresa o grup d'empreses s'han de quantificar en funció del percentatge mitjà d'aquests respecte dels ingressos obtinguts en els dos exercicis immediatament anteriors a aquell en què l'empresari comunicui 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 s'ha de calcular segons els que es trobin en alta a 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 treballin a jornada completa o a temps parcial.

6. El procediment per a la liquidació i pagament de l'aportació econòmica s'ha de determinar reglamentàriament.

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

8. Almenys el 50% de les quantitats recaptades en l'exercici immediatament anterior s'han de consignar 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 anys o més que es trobin en situació legal de desocupació, per a la qual cosa en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal han de constar crèdits destinats a finançar aquest tipus d'accions i mesures.

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

Disposició final cinquena. *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 és total quan el treballador cessi, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat que exercia i sigui privat, consegüentment, del seu salari.

A aquests efectes, s'entén 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, ordenats a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors.

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

A aquests efectes, s'entén per reducció temporal de la jornada diària ordinària de treball aquella que sigui decidida per l'empresari a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, sense que hi estiguin compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguin 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 troben en situació legal de desocupació els treballadors que estiguin inclosos en algun dels supòsits següents:

1) Quan s'extingeixi la seva 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 en el si d'un procediment concursal.»

«2) Quan se suspengui temporalment la seva 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 en el si d'un procediment concursal, o en el supòsit que preveu la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

3) Quan es redueixi 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 en el si 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 refereix l'article 203.3, la consumpció de prestacions generades es produeix per hores i no per dies. Amb aquesta finalitat, el percentatge consumit ha de ser 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 sisena. *Acreditació de situacions legals de desocupació que provinguin d'acomiadament col·lectiu, o suspensió del contracte i reducció de jornada.*

S'afegeix una nova disposició addicional cinquanta-quatrena 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-quatrena. *Acreditació de situacions legals de desocupació que provinguin d'acomiadament col·lectiu, o suspensió del contracte i reducció de jornada.*

Les situacions legals de desocupació recollides a l'article 208.1.1 a); 1.2) i 1, 3) de la Llei general de la Seguretat Social que es produeixin a l'empara del que

estableixen, respectivament, els articles 51 i 47 de l'Estatut dels treballadors, s'han d'acreditar mitjançant:

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 ha de figurar en el certificat d'empresa, que es considera document vàlid per a la seva acreditació. La data d'efectes de la situació legal de desocupació indicada en el certificat d'empresa ha de ser en tot cas coincident o posterior a la data en què l'autoritat laboral comuniqui 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'ha 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, en la qual ha 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'ha de fer constar el termini pel qual es produirà la suspensió o reducció de jornada, i si és parcial s'ha d'indicar el nombre d'hores de reducció i el percentatge que suposa aquesta reducció respecte a la jornada diària ordinària de treball.»

Disposició final setena. *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'afegeix un nou apartat 3 a l'article 22, en els termes següents:

«3. El Servei Públic d'Ocupació Estatal ha d'especificar en cada convocatòria les accions formatives que tinguin caràcter prioritari, sense perjudici de les assenyalades per les comissions paritàries sectorials. Les accions formatives prioritàries han d'intentar anticipar la formació al nou model productiu, apostant pels sectors més innovadors.»

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

«4. Els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes han d'especificar en cada convocatòria les accions formatives que tinguin caràcter prioritari, sense perjudici de les assenyalades per les comissions paritàries sectorials. Les accions formatives prioritàries han d'intentar 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 s'ha de portar a terme mitjançant convenis subscrits en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació entre el Servei Públic d'Ocupació Estatal i les organitzacions i entitats següents:

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

Aquests plans també s'han d'executar 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 s'ha de dirigir 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 tal àmbit, quan es tracti de plans de formació sectorials, així com els ens paritaris creats o emparats en el marc de la negociació col·lectiva sectorial estatal. En els sectors en què no hi hagi negociació col·lectiva sectorial estatal, o aquesta no estigui suficientment estructurada, s'han d'articular les mesures necessàries per garantir la formació d'oferta en els sectors esmentats.

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 perjudici de les competències de les comunitats autònomes, l'execució dels plans de formació s'ha de portar a terme en el marc dels convenis subscrits entre l'òrgan o entitat competent de la comunitat autònoma respectiva 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 tracti de plans de formació intersectorials.

Aquests plans també s'han d'executar 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 sector corresponent, quan es tracti 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 comunitat autònoma corresponent.»

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

Disposició final vuitena. Modificació de l'Ordre 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'estableixen 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'Ordre 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'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament, queda redactat de la manera següent:

«1. Sense perjudici de les competències de les comunitats autònomes en els respectius àmbits d'actuació, són 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 sector d'activitat corresponent, 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, a què es refereixen 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 pot modificar, mitjançant l'ordre corresponent, 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, siguin o no motivades per força major, s'han de tenir 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 aquestes remuneracions és del 28,30 per 100, del qual el 23,60 per 100 és a càrrec de l'empresa i el 4,70 per 100, a càrrec del treballador.

Per a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals s'han d'aplicar els tipus de la tarifa de primes establerta a 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 són a càrrec exclusiu de l'empresa.

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

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

4. El que disposen els apartats anteriors és 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 treballadors de la llar establerts en el dit règim general, en el règim especial de la mineria del carbó i per als treballadors per compte d'altri inclosos en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar.

5. S'han de determinar reglamentàriament els termes i les condicions per a l'aplicació del que disposa aquest precepte.

Disposició final desena. *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 la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, que queda redactada de la manera següent:

«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 dificultats especials per a l'accés i la permanència en l'ocupació. A aquests efectes, s'ha de tenir 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, se n'ha d'incentivar la 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 se n'ha d'impulsar la contractació a través de les empreses d'inserció.

El Govern ha de garantir 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 onzena. *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, a l'apartat 5.6 «Àmbit d'oportunitats per a col·lectius amb dificultats especials» se suprimeix l'apartat de «Mesures estatals d'inserció laboral de persones amb discapacitat».

Disposició final dotzena. *Mesures d'àmbit estatal en l'Estratègia espanyola d'ocupació 2012-2014.*

Les accions i mesures de polítiques actives d'ocupació regulades en les normes que s'especifiquen a continuació tenen el caràcter de mesures estatals als efectes de la seva aplicació per al conjunt de l'Estat, per part de comunitats autònomes i el Servei Públic d'Ocupació Estatal, en els àmbits competencials respectius, 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 previstos a l'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 regula 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 a 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'Ordre 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 concedeixi el Servei Públic d'Ocupació Estatal en els àmbits d'ocupació i de formació professional ocupacional.

h) Ordre 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 recerca activa d'ocupació, per entitats i institucions col·laboradores sense ànim de lucre.

i) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 20 de gener de 1998, per la qual s'estableixen 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) Ordre 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) Ordre del Ministeri de Treball i Seguretat Social de 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) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 16 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen 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) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 19 de desembre de 1997, per la qual s'estableixen 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 contractin treballadors desocupats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social.

n) Ordre 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'Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 19 de desembre de 1997, per la qual s'estableixen 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 contractin treballadors desocupats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social.

o) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 26 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen 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 serveis d'interès general i social.

p) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 15 de juliol de 1999, per la qual s'estableixen les bases de concessió de subvencions públiques per al foment del desenvolupament local i impuls dels projectes i empreses qualificats d'I+D.

q) Ordre 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) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 13 d'abril de 1994, de bases reguladores de la concessió de les subvencions consistent en l'abonament, als treballadors que facin ús del dret que preveu l'article 1 del Reial decret 1044/1985.

s) Ordre del Ministeri de Treball i Afers 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'estableixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques als programes esmentats.

t) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 14 de novembre de 2001, per la qual es desplega el Reial decret 282/1999, de 22 de febrer, pel qual s'estableix el Programa de tallers d'ocupació, i s'estableixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques a aquest programa.

u) Ordre TAS/3501/2005, de 7 de novembre per la qual s'estableixen 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 tretzena. *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 és aplicable als beneficiaris de la prestació per desocupació de nivell contributiu, que pretenguin constituir-se com a treballadors autònoms i no es tracti de persones amb discapacitat igual o superior al 33 per 100.

En el cas de la regla 1a, l'abonament d'una sola vegada s'ha de fer per l'import que correspon a la inversió necessària per desenvolupar l'activitat, inclòs l'import de les càrregues tributàries per a l'inici de l'activitat, amb el límit màxim del 60 per 100 de l'import de la prestació per desocupació de nivell contributiu pendent de percebre; el límit màxim és del 100 per cent quan els beneficiaris siguin homes joves fins a 30 anys d'edat o dones joves fins a 35 anys, tots dos inclusivament, considerant l'edat en la data de la sol·licitud.»

Disposició final catorzena. *Fonament constitucional.*

Aquest 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 perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis per les comunitats autònomes, respectivament.

Disposició final quinzena. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern i la ministra d'Ocupació i Seguretat Social, en l'àmbit de les seves competències, han de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució del que estableix aquest Reial decret llei.

2. El Govern ha d'aprovar en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest 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 desplegui el que estableix aquest Reial decret llei, amb una atenció especial als aspectes relatius al període de consultes, la informació a facilitar als representants dels treballadors en aquest període, les actuacions de l'autoritat laboral per vetllar per la seva efectivitat, així com els plans de recol·locació i les mesures d'acompanyament social assumides per l'empresari.

Disposició final setzena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 10 de febrer de 2012.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
MARIANO RAJOY BREY