

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**14301** *Llei 35/2010, de 17 de setembre, de Mesures Urgents per a la Reforma del Mercat de Treball.*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegem i entenguen esta llei.

Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.

PREÀMBUL

I

La crisi financera i econòmica d'origen internacional que s'ha desenrotllat des del principi de 2008 ha trencat la llarga senda de creixement econòmic i d'ocupació que va viure l'economia espanyola des de mitjans dels noranta, i ha tingut com a conseqüència més greu una intensa destrucció d'ocupació i el consegüent augment de la desocupació.

Les xifres sobre això són aclaridores. En els últims dos anys s'han perdut al nostre país més de dos milions de llocs de treball i la desocupació ha crescut en quasi dos milions i mig de persones, cosa que ha duplicat la taxa de desocupació fins a acostar-se al 20%. Una desocupació d'eixa magnitud constituïx el primer problema per als ciutadans i les seues famílies, i suposa un llast inassumible a mitjan termini per al desenrotllament econòmic i per a la vertebració social del nostre país.

Per això, recuperar la senda de la creació d'ocupació i reduir la desocupació constituïx en estos moments una exigència unànime del conjunt de la societat i, en conseqüència, ha de constituir l'objectiu últim fonamental de totes les polítiques públiques.

És indubtable que la causa principal i directa de la pèrdua d'ocupació durant els últims dos anys ha sigut la caiguda de l'activitat productiva, derivada, en un primer moment, del col·lapse de les vies habituals de crèdit i endeutament que van sustentar de manera decisiva el consum i la inversió en la passada etapa expansiva. Un fenomen comú als països del nostre entorn socioeconòmic, i en particular als integrants de l'eurozona.

Però és cert que a Espanya la incidència d'esta contracció productiva sobre l'ocupació ha sigut superior a la patida en altres països. I hi ha una àmplia coincidència a assenyalar com a responsables d'este comportament negatiu tant les diferències en l'estructura productiva del creixement econòmic, com algunes particularitats estructurals del nostre mercat laboral, que les reformes abordades en les últimes dècades no han aconseguit eliminar o reduir de manera substancial.

Unes debilitats del nostre model de relacions laborals que, en últim terme, expliquen l'elevada sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic que s'ha posat de manifest al nostre país, cosa que fa que cresca molt en les fases expansives però que es destruisca amb igual o major intensitat en les etapes de crisi, i entre les quals es troben les següents: un significatiu pes dels treballadors amb contracte temporal (al voltant d'un terç del total d'assalariats per compte d'altri), que constituïx una anomalia en el context europeu, i que ha derivat en una forta segmentació entre treballadors fixos i temporals; un escàs desenrotllament de les possibilitats de flexibilitat interna en les empreses que oferix la legislació actual; una insuficient capacitat de col·locació dels servicis públics d'ocupació, i la persistència d'elements de discriminació en el mercat de treball en múltiples àmbits, però de manera molt assenyalada en l'ocupació de dones, persones amb discapacitat i desocupats de més edat.

La crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat econòmica i social d'este model, cosa que ha generat la ràpida destrucció de centenars de milers de llocs de treball. A corregir-lo es dirigixen essencialment les mesures contingudes en esta llei, que suposen una continuació coherent de les actuacions que el Govern ha posat en pràctica en matèria laboral des de l'inici de la mencionada crisi financera que va precipitar l'entrada en recessió de la nostra economia, junt amb la majoria dels països de l'àrea euro.

La velocitat a què esta ha evolucionat ha obligat a respondre amb idèntic ritme per a pal·liar o revertir els seus efectes més danyosos, prioritzant en cada moment la posada en pràctica d'actuacions laborals amb l'objectiu de reforçar la protecció social, incentivar la contractació i millorar l'ocupabilitat dels col·lectius més perjudicats, o afavorir el manteniment de l'ocupació en les empreses. Tot això ha derivat en una llarga llista de mesures que, encara que han sigut adoptades en diferents moments temporals, han anat responnent a la mateixa lògica i de la qual també participen les que ara s'aproven.

Les modificacions legals que ací es tracten s'inscriuen en un marc de reformes més ampli impulsat pel Govern, integrades en la denominada Estratègia d'Economia Sostenible, presentada el passat 2 de desembre pel president del Govern en el Congrés dels Diputats per a accelerar la renovació del nostre model productiu. Un escenari de reformes estructurals d'ampli espectre destinades a fer més resistent la nostra economia enfront de les pertorbacions externes, a millorar la seua competitivitat a mitjà i llarg termini, a enfortir els pilars del nostre estat de benestar i, en últim terme, a generar més ocupació. L'Estratègia d'Economia Sostenible incloïa el compromís de realitzar una reforma del mercat de treball, que es va materialitzar a través del Reial Decret Llei 10/2010, de 16 de juny, que ha sigut substituït per la present llei.

Per tant, és des d'una perspectiva integral, que té en compte tant la totalitat de les actuacions adoptades en els últims dos anys com les iniciatives de futur en marxa, que les mesures incloses en esta llei adquirixen la seua completa dimensió.

## II

Esta reforma té com a objectiu essencial contribuir a la reducció de la desocupació i incrementar la productivitat de l'economia espanyola. A estos efectes, es dirigix a corregir la dualitat del nostre mercat de treball promovent l'estabilitat en l'ocupació i a incrementar la flexibilitat interna de les empreses, com a aspectes més destacables.

De manera més concreta, les mesures incloses en esta norma es dirigixen a aconseguir tres objectius fonamentals.

Primer, reduir la dualitat del nostre mercat laboral, impulsant la creació d'ocupació estable i de qualitat, en línia amb els requeriments d'un creixement més equilibrat i sostenible.

Segon, reforçar els instruments de flexibilitat interna en el desenrotllament de les relacions laborals i, en particular, les mesures de reducció temporal de jornada, com a mecanisme que permeta el manteniment de l'ocupació durant les situacions de crisi econòmica, reduint el recurs a les extincions de contractes i oferint mecanismes alternatius més sans que la contractació temporal per a afavorir l'adaptabilitat de les empreses.

Tercer, elevar les oportunitats de les persones desocupades, amb particular atenció als jòvens, reordenant per a això la política de bonificacions a la contractació indefinida per a fer-la més eficient, fent més atractius per a empreses i treballadors els contractes formatius i millorant els mecanismes d'intermediació laboral.

Les reformes legislatives dirigides a reduir la dualitat del nostre mercat laboral constituïxen el primer objectiu de la llei i són objecte de tractament en el capítol I. S'incorpora en este àmbit un conjunt coherent i equilibrat de mesures que perseguixen, d'una banda, restringir l'ús injustificat de la contractació temporal i, d'un altra, afavorir una utilització més extensa de la contractació indefinida.

Entre les mesures dirigides a restringir l'ús injustificat de les modalitats temporals de contractació cal destacar les dirigides a establir un límit temporal màxim en els contractes per a obra o servici determinat, límit a partir del qual ha de considerar-se que les tasques contractades tenen naturalesa permanent i han de ser objecte d'una contractació indefinida;

així mateix, s'introdueixen alguns ajustos en la regla instaurada en 2006 per a evitar l'encadenament successiu de contractes temporals, a fi de fer-la més eficient. Finalment, s'incrementa fins a dotze dies la indemnització per finalització de contractes temporals. No obstant això, raons de prudència aconsellen implantar este increment d'una manera gradual i progressiva per la incidència que l'aplicació immediata pugua suposar sobre la creació d'ocupació.

Entre les mesures que persegueixen una utilització més extensa de la contractació indefinida ha de destacar-se, abans que res, que queda incòmode la regulació substantiva del contracte indefinit de caràcter ordinari. Totes les reformes se centren en la regulació del contracte de foment de la contractació indefinida, que, com es recordava en els documents fets públics pel Govern en este procés de diàleg social, no ha complert en els últims anys la finalitat que resa en el seu enunciat, a saber, promoure l'accés a contractes de caràcter indefinit dels col·lectius que més dificultats troben en l'actualitat per a obtindre'n.

Amb esta finalitat, s'amplien, en primer lloc, els col·lectius amb els quals es pot subscriure esta modalitat de contracte, reduint a un mes l'exigència del període de permanència en la desocupació i es possibilita l'accés dels treballadors «atrapats en la temporalitat», és a dir, aquells que en els últims anys només hagen subscrit contractes de duració determinada o aquells als quals se'ls haja extingit un contracte de caràcter indefinit.

D'altra banda, respectant les quanties establides per als diversos supòsits d'extinció, es reduïxen les quantitats a abonar per les empreses en cas d'extinció d'estos per mitjà de l'assumpció transitòria pel fons de garantia salarial d'una part de les indemnitzacions, mesura que s'aplicarà exclusivament a les extincions per les causes previstes en els articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors, siguen individuals o col·lectives, exclosos els acomiadaments de caràcter disciplinari. Es preserva, en conseqüència, el compromís del Govern de mantindre els drets dels treballadors i alleujar les empreses d'una part dels costos extintius. Esta mesura no suposa una assumpció per l'Estat d'una part d'estos, ja que s'instrumenta a través d'un organisme públic que es nodrix exclusivament de cotitzacions empresarials.

La mesura anterior vol tindre, no obstant això, un caràcter conjuntural i servir com a transició cap a un model de capitalització individual mantingut al llarg de la vida laboral, per un nombre de dies per any a determinar, per a la regulació del qual el Govern aprovarà un projecte de llei. Este fons individual de capitalització podrà fer-lo efectiu el treballador per als casos d'acomiadament, així com per a tindre en compte la seua formació, en supòsits de mobilitat geogràfica o, en últim terme, en el moment de la seua jubilació. Este model es dirigirà a dotar el nostre mercat de treball d'una major estabilitat en l'ocupació i una mobilitat laboral més sana.

Finalment, es dóna una nova redacció a les causes de l'acomiadament per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que estableix l'Estatut dels Treballadors. L'experiència obtinguda en els últims anys ha posat de manifest, particularment en els dos últims anys, algunes deficiències en el funcionament de les vies d'extinció previstes en els articles 51 i 52 c) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, desplaçant moltes extincions de contractes indefinits realment basades en motivacions econòmiques o productives cap a la via de l'acomiadament disciplinari improcedent.

S'ha considerat necessària, en conseqüència, una nova redacció d'estes causes d'extinció que proporcione una major certesa tant a treballadors i a empresaris com als òrgans jurisdiccionals en la seua tasca de control judicial. En este sentit, no sols es manté intacte el dret dels treballadors a la tutela judicial efectiva en esta matèria, sinó que la modificació integrada en la llei la interpretació que els òrgans jurisdiccionals han fet de les causes de l'acomiadament objectiu en el desenrotllament de la seua tasca de revisió jurisdiccional de les decisions empresarials sobre esta matèria. En definitiva, es persegueix amb això reforçar la causalitat de l'extinció dels contractes de treball, canalitzant la seua finalització cap a la via que corresponga en funció de la causa real que motiva la seua

terminació. S'inclouen també determinades disposicions en relació amb el preavis i l'incompliment dels requisits formals en l'extinció del contracte per causes objectives.

El capítol II agrupa diverses mesures que pretenen potenciar els instruments de flexibilitat interna en el transcurs de les relacions laborals, afavorint l'adaptabilitat de les condicions de treball a les circumstàncies de la producció, sota la consideració general que els dits instruments constitueixen una alternativa positiva enfront de mesures de flexibilitat externa que impliquen un ajust en el volum d'ocupació.

Per tant, configurar els instruments que permeten a les empreses millorar la seua competitivitat, salvaguardant els drets dels treballadors i facilitant de manera especial el manteniment dels seus llocs de treball, constitueix l'objectiu general del capítol. Entre estes mesures de flexibilitat interna es modifiquen les relatives als trasllats col·lectius, les modificacions substancials de les condicions de treball, les clàusules d'inaplicació salarial i, molt assenyaladament, la suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

Quant a les modificacions introduïdes en els articles 40 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, es persegueix dotar el procediment de major agilitat i eficàcia. Per a això s'estableix el caràcter improrrogable del termini previst per als períodes de consultes, es preveu una solució legal per als supòsits en què no hi haja representants dels treballadors en l'empresa amb els qui siga possible negociar i es potencia la utilització de mitjans extrajudicials de solució de discrepàncies establits a través de la negociació col·lectiva. Estos mitjans han demostrat el seu valor i eficàcia com a sistemes que eviten la judicialització dels conflictes laborals, permetent que els processos d'adaptació de les condicions de treball es duguen a terme amb agilitat per a l'empresari i amb garanties per als treballadors, disminuint la conflictivitat laboral, en especial en aquells casos en què estos mecanismes s'incardinaren en institucions creades mitjançant un acord de les organitzacions empresarials i sindicals en l'àmbit corresponent.

D'altra banda, les reformes introduïdes en l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors es dirigeixen a afavorir l'efectivitat dels procediments d'inaplicació salarial quan la situació i les perspectives de l'empresa puguen veure's danyades com a conseqüència del règim salarial establert afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació. Per a això, es regula de manera més completa este procediment i s'apela també ací a la utilització de mitjans extrajudicials de solució de discrepàncies.

Es considera que no és possible mantindre una regulació legal que conduïx a situacions de bloqueig no desitjades per l'ordenament jurídic per a estos casos de desacord i que és essencial, per tant, habilitar un procediment per a resoldre estes discrepàncies, tenint en compte l'interés general evident que comporta propiciar l'aplicació de mesures de flexibilitat interna de caràcter no traumàtic com a mecanisme d'utilització preferent davant del recurs a la destrucció de llocs de treball.

Este conjunt de mesures no contradiuen la voluntat manifestada pel Govern al llarg de tot este procés de diàleg social de respectar el període que s'han donat els interlocutors socials en l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva subscrit el passat mes de febrer per a acordar les modificacions que creguen convenientes en la negociació col·lectiva. Pretenen tan sols, respectant l'articulació legal dels convenis col·lectius i mantenint-ne l'eficàcia normativa, establir els supòsits i les condicions en què pugua ser necessària una inaplicació excepcional d'allò que estableix un conveni col·lectiu com a mitjà per a evitar la destrucció de llocs de treball. Tot això, tenint ben present que la negociació col·lectiva constitueix el millor instrument per a afavorir l'adaptabilitat de les empreses a les necessitats canviants de la situació econòmica i per a trobar punts d'equilibri entre la flexibilitat requerida per les empreses i la seguretat demandada pels treballadors.

Junt amb l'anterior, este capítol inclou modificacions en l'àmbit laboral i de protecció social que persegueixen fomentar l'adopció per l'empresari de mesures de reducció del temps de treball (siga a través de la suspensió del contracte de treball, siga per mitjà de la reducció de la jornada en sentit estricte). Es tracta d'un instrument que afavorix la flexibilitat interna de la relació laboral i que permet aconseguir un equilibri beneficiós per a empresaris i treballadors, perquè facilita l'ajust de l'empresa a les necessitats canviants del mercat i,

al mateix temps, proporciona al treballador un alt grau de seguretat, tant en la conservació del seu lloc de treball, com en el manteniment del seu nivell d'ingressos econòmics per la protecció dispensada pel sistema de protecció per desocupació. En este sentit, s'introdueix la mesura de reducció temporal de jornada dins de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, es flexibilitza el tractament d'esta figura tant en l'àmbit laboral com en el de la protecció social i s'amplien els incentius per a treballadors i empresaris vinculats a la utilització d'esta mesura i consistents, respectivament, en la reposició de les prestacions de desocupació i en les bonificacions de les cotitzacions empresarials.

El capítol III agrupa distintes mesures que es dirigixen a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades. Per a això, en primer lloc, es millora la política de bonificacions a la contractació indefinida, partint del consens general (que ha tingut reflex en les recents conclusions de la Comissió de Treball i Immigració del Congrés dels Diputats sobre esta matèria) que la seua pràctica generalització ha limitat greument la seua eficiència. Sobre la base d'este diagnòstic, es realitza una regulació més rigorosa i es definixen de manera més selectiva els col·lectius de treballadors per a la contractació indefinida dels quals s'establixen bonificacions: jòvens fins a 30 anys amb especials problemes d'ocupabilitat i majors de 45 anys amb una permanència prolongada en la desocupació; junt amb això, es mantenen determinades bonificacions per a la conversió de contractes formatius i de relleu en contractes indefinits. Es milloren, d'altra banda, les quanties d'estes noves bonificacions quan la contractació es faça per a dones. S'establix, finalment, un horitzó temporal per a la seua aplicació, a la finalització del qual es realitzarà una rigorosa avaluació dels seus resultats, cosa que permetrà la seua modificació si és necessari.

D'altra banda, es mantenen en la seua regulació actual les bonificacions dirigides a persones amb discapacitat, constitució inicial de treballadors autònoms, empreses d'inserció, víctimes de violència de gènere i, en particular, les que tenen com a finalitat mantindre la situació d'activitat dels treballadors majors de 59 anys. Pel que fa a estes últimes, haurà de reflexionar-se si estes bonificacions han de seguir incardinades en les polítiques d'ocupació, com ocorre en l'actualitat, o han de formar part de les polítiques de la Seguretat Social.

En segon lloc, quant a l'objectiu específic d'eleva les oportunitats d'ocupació dels jòvens, s'introdueixen millores substancials en la regulació dels contractes per a la formació que, al mateix temps, incentiven la seua utilització pels empresaris a través d'una bonificació total de les cotitzacions socials i els fan més atractius per als jòvens, a través de la millora del salari i del reconeixement de la prestació de desocupació a l'acabament d'estos. S'introdueixen també determinades modificacions pel que fa al contracte en pràctiques, referides als títols que habiliten per a realitzar estos contractes i al termini dins del qual és possible realitzar-los.

El capítol IV, finalment, inclou mesures dirigides a la millora dels mecanismes d'intermediació laboral per a fomentar les oportunitats d'accedir a una ocupació per part de les persones desocupades. Es considera necessari iniciar una obertura a la col·laboració públicoprivada en esta matèria, preservant, en tot cas, la centralitat i l'enfortiment dels servicis públics d'ocupació de caràcter estatal i autonòmic, perquè no es produïska la substitució de la iniciativa pública per la iniciativa privada en l'àmbit de la intermediació i la col·locació. Els servicis públics d'ocupació són sempre necessaris per a acompanyar i promoure els canvis en l'accés i la millora de l'ocupació i per a gestionar les prestacions per desocupació. Es manté la voluntat de continuar millorant i potenciant els servicis públics d'ocupació. En este context, la regulació de les agències privades de col·locació amb ànim de lucre permetrà complementar l'activitat dels servicis públics d'ocupació.

En este sentit, es regula legalment l'activitat de les agències de col·locació amb ànim de lucre en la línia de les més recents normes i criteris de l'Organització Internacional del Treball en esta matèria. La centralitat dels servicis públics d'ocupació pel que fa a estes agències queda assegurada per l'exigència d'una autorització administrativa per al desenrotllament de la seua activitat, per la configuració com a entitats col·laboradores dels

dits servicis públics quan subscriguen convenis de col·laboració amb estos i, en tot cas, pel seu sotmetiment al control i la inspecció per part d'estos.

D'altra banda, la llei introduïx diverses modificacions en la legislació relativa a les empreses de treball temporal que es dirigeixen a la incorporació al nostre dret de la Directiva 2008/104/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 19 de novembre de 2008, relativa al treball a través d'empreses de treball temporal. A més de determinades modificacions referides al principi d'igualtat de tracte entre els treballadors cedits per les empreses de treball temporal i els treballadors de les empreses usuàries, l'adaptació a la legislació comunitària obliga a revisar les restriccions que s'apliquen a les empreses de treball temporal. Per a aplicar esta mesura, es reserva un període perquè la negociació col·lectiva, dins dels sectors hui exclosos de l'activitat de les empreses de treball temporal per raons de seguretat i salut en el treball, pugna, de manera raonada i justificada, definir els treballs o les ocupacions d'especial risc que no puguin ser objecte de contractes de posada a disposició.

Una vegada conclòs este període i respectant les excepcions per a treballs o ocupacions determinades que hagen pogut acordar-se, es deroguen –amb algunes excepcions– les restriccions actualment vigents i s'establixen requisits complementaris perquè les empreses de treball temporal puguin realitzar contractes de posada a disposició de treballadors en estos sectors per mitjà del reforç de les exigències en matèria de prevenció de riscos laborals i de formació preventiva dels treballadors.

## CAPÍTOL I

### Mesures per a reduir la dualitat i la temporalitat del mercat de treball

#### Article 1. *Contractes temporals.*

U. La lletra a) de l'apartat 1 de l'article 15 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:

«a) Quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servici determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta. Estos contractes no podran tindre una duració superior a tres anys ampliables fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts estos terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se amb contractes d'esta naturalesa.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 15 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. Sense perjudi del que disposen els apartats 1.a), 2 i 3 d'este article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagen sigut contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

El que estableix el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produïsqen supòsits de successió o subrogació empresarial tal com es disposa legalment o convencionalment.

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva establirà requisits dirigits a previndre la utilització abusiva de contractes de duració determinada amb distints treballadors per a exercir el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'eixe caràcter, amb solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que disposa este apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals subscrits en el marc de programes públics d'ocupació i formació, així com als contractes temporals que siguen utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte dels dits contractes siga considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.»

Tres. L'apartat 9 de l'article 15 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat com següent:

«9. En els supòsits previstos en els apartats 1.a) i 5, l'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seua nova condició de treballador fix de l'empresa. En tot cas, el treballador podrà sol·licitar per escrit al Servei Públic d'Ocupació corresponent un certificat dels contractes de duració determinada o temporals subscrits, als efectes de poder acreditar la seua condició de treballador fix en l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació emetrà el dit document i el posarà a disposició de l'empresa en què el treballador preste els seus servicis.»

Quatre. L'actual apartat 9 de l'article 15 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, passa a ser el número 10.

Cinc. La lletra c) de l'article 49.1 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) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servici objecte del contracte. A la finalització del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servici, o l'establida, si és el cas, en la normativa específica que s'aplique.

Els contractes de duració determinada que tinguen establert un termini màxim de duració, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una duració inferior a la màxima legalment establida, es consideraran prorrogats automàticament fins al dit termini quan no hi haja una denúncia o pròrroga expressa i el treballador continue prestant servicis.

Expirada la dita duració màxima o realitzada l'obra o el servici objecte del contracte, si no hi ha una denúncia i es continua amb la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per un temps indefinit, excepte una prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de duració determinada és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació amb una antelació mínima de quinze dies.»

Sis. La disposició addicional quinze 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:

«Disposició addicional quinze. *Aplicació dels límits de duració del contracte per obra o servici determinats i a l'encadenament de contractes en les administracions públiques.*

1. El que disposa l'article 15.1.a) en matèria de duració màxima del contracte per obra o servici determinats i l'article 15.5 sobre els límits a l'encadenament de contractes d'esta llei produirà efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, sense perjudi de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa no serà obstacle per a l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball de què es tracte a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

En compliment d'esta previsió, el treballador continuarà exercint el lloc que ocupava fins que es procedisca a la seua cobertura pels procediments abans indicats, moment en el qual es produirà l'extinció de la relació laboral, llevat que el mencionat treballador accedisca a l'ocupació pública superant el corresponent procés selectiu.

2. No obstant el que es preveu en l'apartat anterior, el que disposa l'article 15.1.a) en matèria de duració màxima del contracte per obra o servici determinats no serà aplicable als contractes firmats per les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, ni a les modalitats particulars de contracte de treball previstes en la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, o en qualssevol altres normes amb rang de llei quan estiguen vinculats a un projecte específic d'investigació o d'inversió de duració superior a tres anys.

3. Per a l'aplicació del límit a l'encadenament de contractes previst en l'article 15.5, només es tindran en compte els contractes firmats en l'àmbit de cada una de les administracions públiques sense que en formen part, a estos efectes, els organismes públics, les agències i la resta d'entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia que hi estan vinculades o en depenen. En tot cas, allò que disposa el dit article 15.5 no serà aplicable pel que fa a les modalitats particulars de contracte de treball previstes en la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats o en qualssevol altres normes amb rang de llei.»

Set. S'afegir una disposició transitòria tretze al Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb la redacció següent:

«Disposició transitòria tretze. *Indemnització per finalització de contracte temporal.*

La indemnització prevista a la finalització del contracte temporal establida en l'article 49.1.c) d'esta llei s'aplicarà de manera gradual conforme al calendari següent:

Huit dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es firmen fins al 31 de desembre de 2011.

Nou dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es firmen a partir de l'1 de gener de 2012.

Deu dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es firmen a partir de l'1 de gener de 2013.

Onze dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es firmen a partir de l'1 de gener de 2014.

Dotze dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que es firmen a partir de l'1 de gener de 2015.»

Huit. S'afegir un nou apartat 4 bis a l'article 6 del Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:



«4 bis. La falta d'entrega al treballador per part de l'empresari del document justificatiu al qual es referix l'article 15.9 de l'Estatut dels Treballadors.»

Article 2. *Extinció del contracte de treball.*

U. L'apartat 1 de l'article 51 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, queda redactat de la manera següent:

«1. Als efectes del que disposa la present llei, es considerarà com a acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecte almenys:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos, que puguen afectar la seua viabilitat o la seua capacitat de mantindre el volum d'ocupació. A estos efectes, l'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que d'estos se'n deduïx la raonabilitat de la decisió extintiva per a preservar o afavorir la seua posició competitiva en el mercat.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat. A estos efectes, l'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i justificar que se'n deduïx la raonabilitat de la decisió extintiva per a contribuir a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació a través d'una més adequada organització dels recursos que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

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

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

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

Dos. L'apartat 2 de 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:

«2. L'empresari que tinga la intenció d'efectuar un acomiadament col·lectiu haurà de sol·licitar una autorització per a l'extinció dels contractes de treball conforme al procediment de regulació d'ocupació previst en esta llei i en les seues normes de desplegament reglamentari. El procediment s'iniciarà per mitjà de la sol·licitud a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

La comunicació a l'autoritat laboral i als representants legals dels treballadors haurà d'anar acompanyada de tota la documentació necessària per a acreditar les causes motivadores de l'expedient i la justificació de les mesures a adoptar, en els termes que reglamentàriament es determinen.

La comunicació de l'obertura del període de consultes es realitzarà per mitjà d'un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual es farà arribar, junt amb la sol·licitud, a l'autoritat laboral.

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

Tres. L'apartat 4 de 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:

«4. La consulta amb els representants legals dels treballadors, els quals tindran la condició de part interessada en la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, tindrà una duració no superior a trenta dies naturals, o de quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors, i haurà de tractar sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats, com ara mesures de recol·locació que podran ser realitzades a través d'empreses de recol·locació autoritzades o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat, i per a possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

En tot cas, en les empreses de cinquanta o més treballadors, s'haurà d'adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un pla d'acompanyament social que preveja les mesures anteriorment assenyalades.

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

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

A la finalització del període de consultes l'empresari en comunicarà a l'autoritat laboral el resultat, així com el contingut definitiu de les mesures o del pla assenyalats anteriorment.

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

Quatre. L'apartat 5 de 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 modificat de la manera següent:

«5. Quan el període de consultes concloga amb un acord entre les parts, l'autoritat laboral procedirà a dictar una resolució en el termini de set dies naturals

autoritzant l'extinció de les relacions laborals i traslladant-la a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i a l'entitat gestora de la prestació per desocupació. Si transcorregut el dit termini no ha recaigut un pronunciament exprés, es considerarà autoritzada la mesura extintiva en els termes previstos en l'acord.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a instància de part, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, el remetrà, amb suspensió de termini per a dictar una resolució, a l'autoritat judicial, als efectes de la seua possible declaració de nul·litat. De la mateixa manera actuarà quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, estima que l'acord pugua tindre com a objectiu l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.»

Cinc. L'apartat 6 de 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 modificat de la manera següent:

«6. Quan el període de consultes concloga sense acord, l'autoritat laboral dictarà una resolució en la qual estimarà o desestimarà, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució es dictarà en el termini de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorregut el dit termini no ha recaigut un pronunciament exprés, es considerarà autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.

La resolució de l'autoritat laboral serà motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització procedirà quan de la documentació que es troba en poder de l'expedient es desprenga que concorre la causa al·legada per l'empresari i la raonabilitat de la mesura en els termes assenyalats en l'apartat 1 d'este article.»

Sis. La lletra c) 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 en estos termes:

«c) Quan concórrega alguna de les causes previstes en l'article 51.1 d'esta llei i l'extinció afecte un nombre inferior al que s'hi estableix.

Els representants dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es referix este apartat.»

Set. La lletra c) de l'apartat 1 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 redactada en els termes següents:

«c) Concessió d'un termini de preavis de quinze dies, computat des de l'entrega de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball. En el supòsit previst en l'article 52.c), de l'escrit de preavis es donarà una còpia a la representació legal dels treballadors perquè en tinguen coneixement.»

Huit. 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 en els termes següents:

«4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tinga com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei o bé s'haja produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial haurà de fer esta declaració d'ofici.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties

causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es referix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data en la qual el termini de preavis concedit finalitze dins del dit període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es referix la lletra a), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguen disfrutant, o hagen sol·licitat o estiguen disfrutant l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions reconeguts en esta llei.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagen transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors serà aplicable, llevat que, en eixos casos, es declare la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.

La decisió extintiva es considerarà improcedent quan no s'acredite la concurrència de la causa en la qual es va fonamentar la decisió extintiva o quan no s'hagen complit els requisits establits en l'apartat 1 d'este article.

No obstant això, la no-concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudi de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents al dit període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguen procedents.»

Nou. L'apartat 2 de l'article 122 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

«2. La decisió extintiva serà nul·la quan:

a) Resulte discriminatòria o contrària als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador.

b) S'haja efectuat en frau de llei eludint les normes establides pels acomiadaments col·lectius, en els casos a què es referix l'últim paràgraf de l'article 51.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

c) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es referix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o el notificat en una data en què el termini de preavis concedit finalitze dins del citat període.

d) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es referix la lletra c), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4.bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, o n'estiguen disfrutant, o hagen sol·licitat o estiguen disfrutant l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions reconeguts en l'Estatut dels Treballadors.

e) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat,

sempre que no hagen transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres c), d) i e) serà aplicable, llevat que, en eixos casos, es declare la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i les excedències assenyalats.»

Deu. L'apartat 3 de l'article 122 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

«3. La decisió extintiva es qualificarà d'improcedent quan no s'hagen complert els requisits establits en l'article 53.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, la no-concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudi de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents al dit període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguen procedents.»

### Article 3. *Contracte per al foment de la contractació indefinida.*

La disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de Mesures Urgents de Reforma del Mercat de Treball per a l'Increment de l'Ocupació i la Millora de la seua Qualitat, queda modificada com seguix:

«Disposició addicional primera. *Contracte per al foment de la contractació indefinida.*

1. A fi de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'ocupats subjectes a contractes temporals, podrà concertar-se el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que es regula en esta disposició, en les condicions previstes en esta.

2. El contracte podrà concertar-se amb treballadors inclosos en un dels grups següents:

a) Treballadors desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació en els quals concórrega alguna de les condicions següents:

Jóvens des de setze fins a trenta anys d'edat, ambdós inclosos.

Dones desocupades quan es contracten per a prestar servicis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina; dones en els dos anys immediatament posteriors a la data del part o de l'adopció o acolliment de menors; dones desocupades que es reincorporen al mercat de treball després d'un període d'inactivitat laboral de cinc anys; dones desocupades víctimes de violència de gènere i de tràfic de sers humans.

Majors de quaranta-cinc anys d'edat.

Persones amb discapacitat.

Parats que porten, almenys, un mes inscrits ininterrompudament com a demandadors d'ocupació.

Desocupats que, durant els dos anys anteriors a la subscripció del contracte, hagen sigut contractats exclusivament per mitjà de contractes de caràcter temporal, inclosos els contractes formatius.

Desocupats als quals, durant els dos anys anteriors a la firma del contracte, s'haja extingit un contracte de caràcter indefinit en una empresa diferent.

b) Treballadors que estiguen ocupats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius,

firmats amb anterioritat al 18 de juny de 2010, als quals se'ls transforme el dit contracte en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2010.

c) Treballadors que estiguen ocupats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, firmats a partir del 18 de juny de 2010. Estos contractes podran ser transformats en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 sempre que la duració d'estos no haja excedit sis mesos. Esta duració màxima no serà aplicable als contractes formatius.

Es consideraran vàlides les transformacions en els contractes de foment de la contractació indefinida dels contractes de duració determinada o temporals en els supòsits als quals es referixen les lletres b) i c), una vegada transcorregut el termini de vint dies hàbils establert en l'article 59.3 de l'Estatut dels Treballadors, a comptar de la data de la transformació.

3. El contracte es firmarà per un temps indefinit i es formalitzarà per escrit, en el model que s'establisca.

El règim jurídic del contracte i els drets i les obligacions que se'n deriven es regiran, amb caràcter general, pel que disposen la llei i els convenis col·lectius per als contractes per un temps indefinit, amb l'única excepció del que disposen els apartats següents.

4. Quan el contracte s'extingisca per causes objectives i l'extinció siga declarada judicialment improcedent o reconeguda com a tal per l'empresari, la quantia de la indemnització a què es referix l'article 53.5 de l'Estatut dels Treballadors, en la seua remissió als efectes de l'acomiadament disciplinari previstos en l'article 56 del mateix text legal, serà de trenta-tres dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

Quan el treballador al·legue que la utilització del procediment d'acomiadament objectiu no s'ajusta a dret perquè la causa real de l'acomiadament és disciplinària, li correspondrà la càrrega de la prova sobre esta qüestió.

Si es procedix segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari haurà de depositar en el jutjat Social la diferència entre la indemnització ja percebuda pel treballador segons l'article 53.1.b) d'esta llei i l'assenyalada en este apartat.

5. No podrà concertar el contracte per al foment de la contractació indefinida a què es referix la present disposició l'empresa que en els sis mesos anteriors a la firma del contracte haja realitzat extincions de contractes indefinits ordinaris per causes objectives declarades o reconegudes com a improcedents o haja procedit a un acomiadament col·lectiu. En ambdós supòsits, la limitació afectarà únicament la cobertura del mateix lloc de treball afectat per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

Esta limitació no serà aplicable quan les extincions de contractes s'hagen produït amb anterioritat al 18 de juny de 2010 ni quan, en el supòsit d'acomiadament col·lectiu, la realització dels contractes a què es referix la present disposició haja sigut acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes previst en l'article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors.

6. El Govern, després d'una consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, procedirà a l'avaluació de l'eficàcia d'esta disposició i els seus efectes en l'evolució de la contractació indefinida. Esta avaluació es realitzarà amb anterioritat al 31 de desembre de 2012.»

## CAPÍTOL II

### **Mesures per a afavorir la flexibilitat interna negociada en les empreses i per a fomentar l'ús de la reducció de jornada com a instrument d'ajust temporal d'ocupació**

#### Article 4. *Mobilitat geogràfica*

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 en els termes següents:

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

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

El dit període de consultes haurà de tractar 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 a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seua conclusió hauran de ser notificades a l'autoritat laboral perquè en tinga coneixement.

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

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

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

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

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquen, podrà ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es referix l'apartat 1 d'este article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, podrà ser superior a sis mesos.

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

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

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

## Article 5. *Modificacions substancials de les condicions de treball.*

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 com seguix:

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

1. La direcció de l'empresa, quan hi haja raons econòmiques provades, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Es consideraran modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

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

Es considerarà que concorren les causes a les quals es referix este article quan l'adopció de les mesures proposades contribuïska a previndre una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació i perspectives a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. Es considera de caràcter individual, la modificació d'aquelles condicions de treball de les quals disfruten els treballadors a títol individual.

Es considera de caràcter col·lectiu, la modificació d'aquelles condicions reconegudes als treballadors per raó d'acord o pacte col·lectiu o disfrutades per estos en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efecte col·lectiu.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es consideraran en cap cas de caràcter col·lectiu, als efectes del que disposa l'apartat 4 d'este article, les modificacions funcionals i d'horari de treball que afecten, en un període de noranta dies, un nombre de treballadors inferior a:

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

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

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'este article, i sense perjudi del que disposa l'article 50.1.a), si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudi de la realització de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment esmentat, el treballador que no haja optat per la rescissió del seu



contracte i es mostre disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada i, en este últim cas, reconeixerà el dret del treballador a tornar a les seues anteriors condicions.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als l·lindars als quals es referix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que concórreguen causes noves que justifiquen esta actuació, les noves modificacions es consideraran efectuades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

4. Sense perjudi dels procediments específics que puguen establir-se en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida, en les empreses en les quals hi haja representants legals dels treballadors, d'un període de consultes amb els representants de duració no superior a quinze dies, que versarà 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 a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

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

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

En tots els casos, la designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar-ne la paralització. Els acords de la comissió requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres. En cas que la negociació es realitze amb la comissió, els membres de la qual siguen designats pels sindicats, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials en les quals estiga integrat; estes podran ser més representatives en l'àmbit autonòmic, i amb independència que l'organització en la qual estiga integrat tinga caràcter intersectorial o sectorial.

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

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

5. Quan la modificació col·lectiva es referisca a condicions de treball reconegudes als treballadors per raó d'acord o pacte col·lectiu o disfrutades per estos en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius, una vegada finalitzat el període de consultes sense acord, l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre la modificació, que produirà efectes transcorregut el termini al qual es referix l'apartat 3 d'este article.

Contra les decisions a què es referix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual prevista en l'apartat 3 d'este article. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a resoldre-les.

6. Quan la modificació es referisca a condicions de treball establides en els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present llei, siguen estos de sector o empresarials, es podrà efectuar en tot moment per acord, de conformitat amb el que establix l'apartat 4. Quan es tracte de convenis col·lectius de sector, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària d'este.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 de la present llei, s'hauran d'establir els procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords als quals es referix este apartat, així com establir el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, i en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91.

La modificació de les condicions establides en els convenis col·lectius de sector només podrà referir-se a les matèries assenyalades en les lletres b), c), d), e) i f) de l'apartat 1, i haurà de tindre un termini màxim de vigència que no podrà excedir la vigència del conveni col·lectiu la modificació del qual es pretenga.

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

#### Article 6. *Contingut dels convenis col·lectius.*

U. Es modifica 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, que queda redactat en els termes següents:

«3. Els convenis col·lectius regulats per esta llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudi de l'anterior, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà, després d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, no aplicar el règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan la situació i perspectives econòmiques puguen veure's danyades com a conseqüència d'esta aplicació, que afecte les possibilitats de manteniment de l'ocupació en esta.

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

Quan el període de consultes finalitze amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives a les quals al·ludix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors d'esta empresa, establint, si és el cas, i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que se li aplique, sense que en cap cas la dita inaplicació puga superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim, els tres anys de duració. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les

obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 de la present llei, s'hauran d'establir els procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords als quals es referix este apartat, així com establir el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en este cas, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91.»

Dos. La lletra c) de 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 redactada de la manera següent:

«c) Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establides en els convenis col·lectius, de conformitat amb el que establix l'article 41.6, i per a no aplicar el règim salarial a què es referix l'article 82.3, adaptant, si és el cas, els procediments que s'establisquen sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, d'acord amb el que disposen estos articles.»

*Article 7. Suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.*

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 modificat com seguix:

«Article 47. *Suspensió del contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.*

1. El contracte de treball podrà ser suspés a iniciativa de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment establert en l'article 51 d'esta llei i en les seues normes de desplegament, amb les especialitats següents:

a) El procediment serà aplicable siga quin siga el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió.

b) El termini a què es referix l'article 51.4, relatiu a la duració del període de consultes, es reduirà a la mitat i la documentació serà la necessària estrictament en els termes que reglamentàriament es determinen.

c) L'autorització d'esta mesura procedirà quan de la documentació que es troba en poder de l'expedient es desprenga raonablement que esta mesura temporal és necessària per a la superació d'una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.

d) L'autorització de la mesura no generarà dret a cap indemnització.

2. La jornada de treball podrà reduir-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment previst en l'apartat anterior. A estos efectes, es considerarà reducció de jornada la disminució temporal d'entre un deu i un setanta 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 podran realitzar-se hores extraordinàries, excepte força major.

3. Igualment, el contracte de treball podrà ser suspés per causa derivada de força major, d'acord amb el procediment establert en l'article 51.12 d'esta llei i normes reglamentàries de desplegament.

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

Article 8. *Protecció per desocupació i reducció de jornada.*

El Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat de la manera següent:

U. L'apartat 2 de l'article 203 queda modificat en els termes següents:

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

A estos efectes, es considerarà desocupació total el cesse total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut de suspensió de contracte o reducció de jornada autoritzada per l'autoritat competent.»

Dos. L'apartat 3 de l'article 203 queda redactat de la manera següent:

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

A estos efectes, es considerarà reducció temporal de la jornada diària ordinària aquella que s'autoritze per un període de regulació d'ocupació, sense que estiguen compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguen a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.»

Tres. L'apartat 1.3 de l'article 208 queda modificat en els termes següents:

«3) Quan es reduïska temporalment la jornada ordinària diària de treball, en virtut d'expedient de regulació d'ocupació en els termes de l'article 203.3.»

Quatre. S'afig un nou apartat 5 a l'article 210, amb la redacció següent:

«5. En cas de desocupació parcial, la consumpció de prestacions generades es produirà per hores i no per dies. Amb este fi, el percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada autoritzada.»

Article 9. *Mesures de suport a la reducció de jornada.*

La Llei 27/2009, de 30 de desembre, de Mesures Urgents per al Manteniment i el Foment de l'Ocupació i la Protecció de les Persones Desocupades, queda modificada com segueix:

U. S'addiciona un nou apartat 2 bis a l'article 1, del tenor següent:

«2 bis. No obstant el que estableixen els apartats anteriors, el dret a la bonificació del cinquanta per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, considerat en l'apartat 1 anterior, serà ampliat fins al huitanta per cent, quan l'empresa, en els procediments de regulació d'ocupació que hagen conclòs amb acord, incloga mesures per a reduir els efectes de la regulació temporal d'ocupació entre els treballadors afectats, com ara accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció de jornada, l'objectiu de les quals siga augmentar la polivalència del treballador o incrementar la seua ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna en l'empresa que afavorisquen la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altra mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació en l'empresa.

Tot això amb els límits i les condicions establits en els apartats anteriors, si bé el compromís de manteniment de l'ocupació dels treballadors al qual es referix l'apartat 2 serà de sis mesos quan es tracte d'acords conclosos després de l'entrada en vigor de la Llei de Mesures Urgents per a la Reforma del Mercat de Treball.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 1 queda modificat de la manera següent:

«5. El que disposa este article serà aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 d'octubre de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, excepte el que establix l'últim paràgraf de l'apartat 2 d'este article, que serà aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2011.»

Tres. L'apartat 1 de l'article 3 queda redactat en els termes següents:

«1. Quan s'autoritze una empresa, en virtut d'un o més expedients de regulació d'ocupació o procediments concursals, a suspendre els contractes de treball, de manera continuada o no, o a reduir el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'autoritze per resolució administrativa en expedient de regulació d'ocupació o per resolució judicial en procediment concursal l'extinció dels contractes, o s'extingisca el contracte a l'empara de l'article 52.c de l'Estatut dels Treballadors, Text Refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, els treballadors afectats tindran dret a la reposició de la duració de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que hagen percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles autoritzacions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es complisquen les condicions següents:

- a) Que les resolucions administratives o judicials que autoritzen les suspensions o reduccions de jornada s'hagen produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011, ambdós inclosos;
- b) Que l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que autoritze l'extinció es produísca entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2012.»

### CAPÍTOL III

#### Mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades

Article 10. *Bonificacions de quotes per la contractació indefinida.*

1. Les empreses que contracten, fins al 31 de desembre de 2011, de manera indefinida treballadors desocupats entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos, amb especials problemes d'ocupabilitat, inscrits en l'oficina d'ocupació, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/any), durant tres anys o, si és el cas, pel seu equivalent diari.

A estos efectes, es considerarà que tenen especials problemes d'ocupabilitat aquells jòvens desocupats que hagen sigut inscrits en l'oficina d'ocupació, almenys, dotze mesos en els díhuit mesos anteriors a la contractació i que no hagen completat l'escolaritat obligatòria o no tinguen titulació professional.

Quan estos contractes es realitzen amb dones, les bonificacions indicades seran de 83,33 euros/mes (1.000 euros/any) o el seu equivalent diari.

2. Les empreses que contracten, fins al 31 de desembre de 2011, de manera indefinida treballadors desocupats majors de 45 anys, que hagen sigut inscrits en l'oficina d'ocupació, almenys, dotze mesos en els díhuit mesos anteriors a la contractació, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/any), durant tres anys o, si és el cas, pel seu equivalent diari.

Si estos contractes es concerten amb dones, les bonificacions indicades seran de 116,67 euros/mes (1.400 euros/any) o el seu equivalent diari.

3. Les empreses que, fins al 31 de desembre de 2011, transformen en indefinits contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, siga quina siga la data de la seua subscripció, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys o, si és el cas, pel seu equivalent diari.

En el cas de dones, les dites bonificacions seran de 58,33 euros/mes (700 euros/any), o, si és el cas, pel seu equivalent diari.

4. Podran ser beneficiaris de les bonificacions establides en este article les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i les societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporen treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que estes últimes hagen optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

També podran ser beneficiaris de les dites bonificacions les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i les societats laborals i cooperatives a les quals es referix el paràgraf anterior en el cas de transformació de contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en contractes o vincles societaris indefinits, en els supòsits inclosos en este article.

5. Serà requisit imprescindible, perquè puguen aplicar-se les bonificacions establides en este article, que les noves contractacions o transformacions, excepte les referides a contractes de relleu, suposen un increment del nivell d'ocupació fix de l'empresa.

Per a calcular este increment, es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors amb contractes indefinits en el període dels noranta dies anteriors a la nova contractació o transformació, calculat com el quocient que resulte de dividir entre noranta el sumatori dels contractes indefinits que estiguen en alta en l'empresa en cada un dels noranta dies immediatament anteriors a la nova contractació o transformació. S'exclouran del còmput els contractes indefinits que s'hagen extingit en el dit període per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

6. Les empreses que s'acullen a estes bonificacions estaran obligades a mantindre, durant el període de duració de la bonificació, el nivell d'ocupació fix aconseguit amb la contractació indefinida o transformació bonificada.

No es considerarà incomplida la dita obligació si es produïxen extincions de contractes indefinits en este període per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

En el supòsit de produir-se extincions de contractes indefinits per altres causes i quan això supose disminució de l'ocupació fixa, les empreses estaran obligades a cobrir estes vacants en els dos mesos següents que es produïsquen per mitjà de la contractació de nous treballadors amb contracte indefinit o la transformació de contractes temporals o formatius en indefinits, amb la mateixa jornada de treball, almenys, que tinga el treballador el contracte indefinit del qual s'haja extingit. Si el contracte extingit correspon a un dels bonificats d'acord amb este article, quan la cobertura de la dita vacant es realitze amb un treballador que pertanya a algun dels col·lectius de bonificació que s'hi han previst, este nou contracte donarà dret a l'aplicació de la bonificació corresponent al col·lectiu del qual es tracte durant el temps que quede des de l'extinció del contracte fins al compliment dels tres anys de bonificació d'este.

L'incompliment per part de les empreses de les obligacions establides en este apartat donarà lloc al reintegrament de les bonificacions aplicades sobre els contractes bonificats, subscrits a l'empara d'este article, afectats pel descens del nivell de la plantilla fixa que es va aconseguir amb eixes contractacions.

7. En allò que no estiga previst en esta disposició, serà aplicable el que establïxen la secció 1a del capítol I i la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte allò que disposa en matèria d'exclusions l'article 6.2.

8. Els treballadors contractats a l'empara d'este article seran objectiu prioritari en els plans de formació per a persones ocupades dins dels programes de formació professional

per a l'ocupació, així com de qualsevol altra mesura de política activa d'ocupació, a fi d'incrementar la seua qualificació professional.

#### Article 11. *Bonificacions de quotes en els contractes per a la formació.*

1. Les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'esta llei i fins al 31 de desembre de 2011, subscriguen contractes per a la formació amb treballadors desocupats i inscrits en l'oficina d'ocupació tindran dret, durant tota la vigència del contracte, incloses les pròrrogues, a una bonificació del cent per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents als dits contractes.

Així mateix, en els contractes per a la formació subscrits o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior, es bonificarà el cent per cent de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, i també les seues pròrrogues.

Les bonificacions en este article seran aplicables, així mateix, als contractes per a la formació concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta llei que siguen prorrogats entre la dita data i el 31 de desembre de 2011, durant la vigència de les dites pròrrogues.

2. Per a tindre dret als incentius establits en els dos primers paràgrafs de l'apartat anterior, el contracte per a la formació haurà de suposar un increment de la plantilla de l'empresa. Per al còmput del dit increment, s'aplicarà el que estableix el paràgraf segon de l'article 10.5 d'esta llei.

3. En allò que no estiga previst en esta disposició, serà aplicable el que estableix la secció 1a del capítol I i en la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte el que disposa en matèria d'exclusions l'article 6.2.

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

#### Article 12. *Contractes formatius.*

U. L'apartat 1 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, es modifica en els termes següents:

«1. El contracte de treball en pràctiques podrà concertar-se amb els que estiguen en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat, d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerte amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Per mitjà de conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'este contracte.

b) La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys, dins dels límits dels quals els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran determinar la duració del contracte, atenent les característiques del sector i les pràctiques que s'han de realitzar.

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

c) Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o distinta empresa per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per un temps superior a dos anys, encara que es tracte de distinta titulació o distint certificat de professionalitat.

Als efectes d'este article, els títols de grau, màster i, si és el cas, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, llevat que al ser contractat per primera vegada per mitjà d'un contracte en pràctiques el treballador estiga ja en possessió del títol superior del qual es tracte.

No es podrà concertar un contracte en pràctiques basant-se en un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació subscrit anteriorment amb la mateixa empresa.

d) Excepte allò que dispose el conveni col·lectiu, el període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que estiguen en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estiguen en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

e) La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugua ser inferior al seixanta o al setanta-cinc per cent durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix lloc de treball o equivalent.

f) Si a la finalització del contracte el treballador continua en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, la duració de les pràctiques es computarà a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.»

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 com següent:

«2. El contracte per a la formació tindrà com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requerisca un determinat nivell de qualificació, i es registrarà per les regles següents:

a) Es podrà subscriure amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-un anys que no tinguen la titulació o el certificat de professionalitat requerit per a realitzar un contracte en pràctiques.

Quan el contracte es concerta amb desocupats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes públics d'ocupació-formació, com ara els d'escoles taller, cases d'oficis, tallers d'ocupació o altres que es puguen aprovar, el límit màxim d'edat serà l'establert en les disposicions que regulen el contingut dels esmentats programes. En el supòsit de desocupats que cursen un cicle formatiu de formació professional de grau mitjà, el límit màxim d'edat serà de vint-i-quatre anys.

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

b) Per mitjà de conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podrà establir, en funció de la grandària de la plantilla, el nombre màxim de contractes que s'han de realitzar, així com els llocs de treball objecte d'este contracte.



Així mateix, els convenis col·lectius d'empresa podran establir el nombre màxim de contractes que s'han de realitzar en funció de la grandària de la plantilla, en el cas que hi haja un pla formatiu d'empresa.

Si els convenis col·lectius als quals es referixen els paràgrafs anteriors no determinen el nombre màxim de contractes que cada empresa pot realitzar en funció de la seua plantilla, esta quantitat serà la determinada reglamentàriament.

c) La duració mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de dos anys. Per mitjà de conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran establir altres duracions ateses les característiques de l'ofici o lloc de treball que s'ha d'exercir i als requeriments formatius d'este, sense que, en cap cas, la duració mínima puga ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys, o a quatre anys quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat, tenint en compte el tipus o grau de discapacitat i les característiques del procés formatiu que s'ha de realitzar.

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

d) Expirada la duració màxima del contracte per a la formació, el treballador no podrà ser contractat sota esta modalitat per la mateixa o distinta empresa.

No es podran subscriure contractes per a la formació que tinguen com a objecte la qualificació per a un lloc de treball que haja sigut exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) El temps dedicat a la formació teòrica, que s'impartirà sempre fora del lloc de treball, dependrà de les característiques de l'ofici o lloc de treball que s'ha d'exercir i del nombre d'hores establert per a la formació adequada al dit lloc o ofici, sense que, en cap cas, puga ser inferior al quinze per cent de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal.

Respectant el límit anterior, els convenis col·lectius podran establir el temps dedicat a la formació teòrica i la seua distribució, establint, si és el cas, el règim d'alternança o concentració d'este respecte del temps de treball efectiu.

Quan el treballador contractat per a la formació no haja finalitzat l'Educació Secundària Obligatòria, la formació tindrà com a objecte prioritari l'obtenció del títol de Graduat en Educació Secundària Obligatòria. A este efecte, les administracions educatives hauran de garantir una oferta adaptada a este objectiu.

Així mateix, en el marc dels programes públics d'ocupació-formació que tinguen com a objecte professionalitzar jòvens amb fracàs escolar i inserir-los en el mercat de treball duts a terme per les comunitats autònomes, una part de la formació teòrica podrà impartir-se per les administracions públiques abans del contracte, i este temps de formació es computarà als efectes de formació realitzada i de jornada de treball al formalitzar-se el contracte, i s'hi farà constar expressament.

Es considerarà complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acredite, per mitjà de certificació de l'Administració pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional per a l'ocupació adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. El curs realitzat haurà de tindre almenys un nombre d'hores equivalent a les hores de formació teòrica que, com a mínim, hauria de rebre el treballador en proporció a la duració del seu contracte.

En els supòsits als quals es referixen els paràgrafs anteriors, la retribució del treballador s'incrementarà proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

Quan el treballador contractat per a la formació siga una persona amb discapacitat psíquica, la formació teòrica podrà substituir-se, totalment o parcialment, amb un informe previ dels equips multiprofessionals de valoració corresponents, per la realització de procediments de rehabilitació o d'ajust personal i social en un centre psicosocial o de rehabilitació sociolaboral.

Tant el finançament com l'organització i la impartició de la formació teòrica es regularà en els termes que s'establisquen reglamentàriament.

f) El treball efectiu que preste el treballador en l'empresa ha d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

g) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació serà objecte d'acreditació en els termes que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional i en la seua normativa de desplegament. D'acord amb el que ha establert la dita regulació, el treballador podrà sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat. Sense perjudi de l'anterior, a la finalització del contracte, l'empresari haurà d'entregar al treballador un certificat en el qual conste la duració de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.

h) La retribució del treballador contractat per a la formació serà durant el primer any del contracte la fixada en el conveni col·lectiu, sense que pugua ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu. Durant el segon any del contracte per a la formació, la retribució serà la fixada en el conveni col·lectiu, sense que en cap cas pugua ser inferior al salari mínim interprofessional, amb independència del temps dedicat a la formació teòrica.

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

j) En cas que el treballador continue en l'empresa a la finalització del contracte, caldrà ajustar-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'este article.

k) El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incomplisca en la seua totalitat les obligacions que li corresponguen en matèria de formació teòrica.»

Tres. Es modifica l'apartat 3 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, que queda redactat com següent:

«3. En la negociació col·lectiva es fixaran criteris i procediments que tendisquen a aconseguir una presència equilibrada d'hòmens i dones vinculats a l'empresa per mitjà de contractes formatius. Així mateix, podran establir-se compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per un temps indefinit.»

Quatre. Es modifica la disposició addicional sexta del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, de la manera següent:

«L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions d'aquella, inclosa la de desocupació.»

Cinc. S'introdueix una nova disposició addicional quaranta-nou en el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, amb la redacció següent:

«Disposició addicional quaranta-nou. *Cotització per desocupació en el contracte per a la formació i quantia de la prestació.*

La cotització per la contingència de desocupació en el contracte per a la formació s'efectuarà per la quota fixa que resulte d'aplicar a la base mínima corresponent a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals el mateix tipus de

cotització i distribució entre empresari i treballador establits per al contracte en pràctiques.

Per a determinar la base reguladora i la quantia de la prestació per desocupació s'aplicarà el que estableix l'article 211 d'esta llei.»

## CAPÍTOL IV

### **Mesures per a la millora de la intermediació laboral i sobre l'actuació de les empreses de treball temporal**

#### Article 13. *Servicis públics d'ocupació.*

S'autoritza el Govern perquè aprobe, mitjançant un acord del Consell de Ministres, una nova pròrroga, fins al 31 de desembre de 2012, del Pla Extraordinari de Mesures d'Orientació, Formació Professional i Inserció Laboral, aprovat per l'Acord del Consell de Ministres de 18 d'abril de 2008, referida exclusivament a la mesura que consistix en la contractació de 1.500 orientadors per al reforçament de la xarxa d'oficines d'ocupació i que va ser prorrogat per dos anys, respecte a esta mesura, mitjançant un Acord del Consell de Ministres de 30 d'abril de 2009, segons l'habilitació conferida per la disposició final primera del Reial Decret Llei 2/2009, de 6 de març, de Mesures Urgents per al Manteniment i el Foment de l'Ocupació i Protecció de les Persones Desocupades. Esta mesura serà aplicable a tot el territori de l'Estat i la seua gestió la realitzaran les comunitats autònomes amb competències estatutàriament assumides en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació i el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Respecte de la gestió per les comunitats autònomes d'esta mesura, els crèdits corresponents es distribuïran territorialment entre estes administracions, de conformitat amb el que estableixen els articles 14 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i 86 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, General Pressupostària.

#### Article 14. *Polítiques d'ocupació i agències de col·locació.*

La Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, queda modificada com seguix:

U. L'article 20 queda redactat en els termes següents:

##### «Article 20. *Concepte.*

1. La intermediació laboral és el conjunt d'accions que tenen com a objecte posar en contacte les ofertes de treball amb els treballadors que busquen una ocupació, per a la seua col·locació. La intermediació laboral té com a finalitat proporcionar als treballadors una ocupació adequada a les seues característiques i facilitar als ocupadors els treballadors més apropiats als seus requeriments i necessitats.

2. També es considerarà intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resulten excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella haja sigut establida o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació.

3. Amb independència de l'agent que la realitze, la intermediació laboral té la consideració d'un servei de caràcter públic.»

Dos. S'incorpora un article 21 bis, que queda redactat de la manera següent:

##### «Article 21 bis. *Agències de col·locació.*

1. Als efectes del que preveu esta llei, es consideraran agències de col·locació aquelles entitats públiques o privades, amb finalitat lucrativa o sense, que realitzen activitats d'intermediació laboral d'acord amb el que estableix l'article 20, bé com a

col·laboradors dels servicis públics d'ocupació, bé de forma autònoma però coordinada amb estos. Així mateix, podran exercir actuacions relacionades amb la busca d'ocupació, com ara orientació i informació professional, i amb la selecció de personal.

Les empreses de recol·locació són agències de col·locació especialitzades en l'activitat a què es referix l'article 20.2.

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

El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense haver-se notificat resolució expressa a la persona interessada suposarà la desestimació de la sol·licitud per silenci administratiu, amb l'objecte de garantir una adequada protecció dels treballadors.

3. Reglamentàriament es regularà un sistema telemàtic comú que permeta integrar el conjunt de la informació proporcionada pel Servici Públic d'Ocupació Estatal i pels servicis de les comunitats autònomes respecte a les agències de col·locació autoritzades, de manera que estos puguen conèixer en tot moment les agències que operen en el seu territori.

4. En tot cas, sense perjuí de les obligacions previstes en este capítol i de les específiques que es determinen reglamentàriament, les agències de col·locació han de:

a) Subministrar als servicis públics d'ocupació la informació que es determine per via reglamentària, amb la periodicitat i la forma que s'hi establisca sobre els treballadors atesos i les activitats que exercixen, així com sobre les ofertes d'ocupació i els perfils professionals que corresponguen amb eixes ofertes.

b) Respectar la intimitat i la dignitat dels treballadors i complir la normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

c) Elaborar i executar plans específics per a la col·locació de treballadors desocupats integrants dels col·lectius mencionats en l'article 26, que concloguen amb la col·locació d'aquells, en els termes que es determinen reglamentàriament d'acord amb la situació del mercat de treball.

d) Disposar de sistemes electrònics compatibles i complementaris amb els dels servicis públics d'ocupació.

e) Complir la normativa vigent en matèria laboral i de Seguretat Social.

f) Complir les normes sobre accessibilitat universal de les persones amb discapacitat i, en particular, vetlar per la correcta relació entre les característiques dels llocs de treball oferits i el perfil acadèmic i professional requerit, per a no excloure les persones amb discapacitat de l'accés a l'ocupació.

5. Les agències de col·locació autoritzades podran ser considerades entitats col·laboradores dels servicis públics d'ocupació per mitjà de la subscripció d'un conveni de col·laboració amb estos, amb l'abast previst en les normes de desplegament d'esta llei i en els mateixos convenis que se subscriguen.

El conveni de col·laboració a què es referix el paràgraf anterior haurà de regular els mecanismes de comunicació per part de les agències de col·locació dels incompliments de les obligacions dels treballadors i dels sol·licitants i beneficiaris de prestacions per desocupació previstes en l'article 231.1 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

Esta comunicació es realitzarà als efectes de l'adopció per part dels servicis públics d'ocupació de les mesures que, si és el cas, siguen procedents.»

Tres. Es modifica l'article 22, que queda redactat de la manera següent:

«Article 22. *Principis bàsics de la intermediació laboral.*

1. La intermediació laboral realitzada pels servicis públics d'ocupació i les agències de col·locació, així com les accions d'intermediació que puguen realitzar altres entitats col·laboradores d'aquells, es prestaran d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la no-discriminació, i es garantirà la plena transparència en el funcionament d'estos.

Els servicis públics d'ocupació, agències i entitats assenyalats en l'apartat anterior sotmetran la seua actuació en el tractament de dades dels treballadors a la normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

2. A fi d'assegurar el compliment dels esmentats principis, els servicis públics d'ocupació garantirán que el procés específic de selecció i cassació entre oferta de treball i demanda d'ocupació corresponga, amb caràcter general, al servici públic d'ocupació i a les agències de col·locació degudament autoritzades.

En el supòsit de col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral, els servicis públics d'ocupació podran disposar d'entitats col·laboradores especialitzades per a realitzar el procés a què es referix el paràgraf anterior.

3. Els servicis públics d'ocupació assumixen la dimensió pública de la intermediació laboral, si bé podran establir amb altres entitats i amb agències de col·locació, convenis, acords o altres instruments de coordinació que tinguen com a objecte afavorir la col·locació de demandants d'ocupació.

4. La intermediació laboral realitzada pels servicis públics d'ocupació, per si mateixos o a través de les entitats o agències de col·locació quan realitzen activitats incloses en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, d'acord amb el que estableix este capítol, es realitzarà de manera gratuïta per als treballadors i per als ocupadors.

La intermediació realitzada per les agències de col·locació amb independència dels servicis públics d'ocupació haurà de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de servicis, i no se'ls podrà exigir cap contraprestació pels servicis.

5. Als efectes de la intermediació que realitzen els servicis públics d'ocupació i, si és el cas, les entitats col·laboradores d'estos, i de l'execució dels programes i mesures de polítiques actives d'ocupació, tindran exclusivament la consideració de demandants d'ocupació aquells que s'inscriuen com a tals en estos servicis públics d'ocupació.»

Quatre. L'article 22.bis queda redactat en els termes següents:

«Article 22 bis. *Discriminació en l'accés a l'ocupació.*

1. Els servicis públics d'ocupació, les seues entitats col·laboradores i les agències de col·locació en la gestió de la intermediació laboral hauran de vetllar específicament per a evitar la discriminació tant directa com indirecta en l'accés a l'ocupació.

Els gestors de la intermediació laboral quan, en les ofertes de col·locació, aprecien caràcter discriminatori, ho comunicaran als qui hagen formulat l'oferta.

2. En particular, es consideraran discriminatòries les ofertes referides a un dels sexes, llevat que es tracte d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat que s'ha de dur a terme.

En tot cas, es considerarà discriminatòria l'oferta referida a un sol dels sexes basada en exigències del lloc de treball relacionades amb l'esforç físic.»

Cinc. S'addiciona un nou apartat 3 a l'article 23, amb la redacció següent:

«3. Els recursos econòmics destinats a les polítiques actives d'ocupació seran gestionats pels servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes per al compliment dels objectius fixats en l'article 25, i es desplegaran per a això els programes i les actuacions que consideren necessaris.

Les mesures i les ajudes previstes en els programes i actuacions podran ser gestionades per mitjà de la concessió de subvencions públiques, contractació administrativa, subscripció de convenis, gestió directa o qualsevol altra forma jurídica ajustada a dret.»

Sis. Es fa una nova redacció de l'article 27, en la manera següent:

«Article 27. *La inscripció com a demandants d'ocupació i subscripció del compromís d'activitat dels beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació.*

1. Els sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, d'acord amb el que estableix l'article 231 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, hauran d'inscriure's i mantindre la inscripció com a demandants d'ocupació en el servici públic d'ocupació, la qual cosa implicarà la subscripció davant d'este del compromís d'activitat, i hauran de complir les exigències del citat compromís, que quedaran recollides en el document de renovació de la demanda.

No obstant això, una vegada inscrits i sense perjudi de continuar mantenint la inscripció, els sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació que ho desitgen podran requerir els servicis de les agències de col·locació.

2. La inscripció com a demandant d'ocupació es realitzarà amb plena disponibilitat per a acceptar una oferta de col·locació adequada i per a complir la resta d'exigències derivades del compromís d'activitat, el qual es considerarà subscrit des de la data de la sol·licitud de les prestacions i subsidis per desocupació.

3. Les administracions públiques competents en la intermediació laboral i en la gestió de polítiques actives d'ocupació garantiran la seua aplicació als beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, en el marc de les actuacions que puguen establir-se d'acord amb el que preveu l'article 14.2 d'esta llei. A estos efectes, s'haurà d'atendre per mitjà de les citades actuacions, com a mínim, el volum de beneficiaris proporcional a la participació que estos tinguen en el total de desocupats del seu territori.

4. Els beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació inscrits en els servicis públics d'ocupació, una vegada hagen subscrit el compromís d'activitat, hauran de participar en les polítiques actives d'ocupació que es determinen en l'itinerari d'inserció, sense perjudi del que disposa l'últim paràgraf de l'article 231.1 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social. Les administracions públiques competents verificaran el compliment de les obligacions derivades de la inscripció com a demandants d'ocupació i de la subscripció del compromís d'activitat dels beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, i s'han de comunicar els incompliments d'estes obligacions al Servici Públic d'Ocupació Estatal, en el moment en què es produïsquen o coneguen. Esta comunicació podrà realitzar-se per mitjans electrònics.»

Set. Es fa una nova redacció de l'apartat 1 de l'article 28, en la manera següent:

«1. Les administracions i els organismes públics, que tinguen atribuïda la competència de la gestió de l'ocupació, i el Servici Públic d'Ocupació Estatal han de cooperar i col·laborar en l'exercici de les seues competències per garantir la coordinació de les distintes actuacions d'intermediació i inserció laboral i les de sol·licitud, reconeixement i percepció de les prestacions per desocupació, a través dels acords que s'adopten en conferència sectorial i dels convenis de col·laboració que s'aconseguisquen, en aplicació del que preveuen els articles 5 i 6 de la Llei

30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

En estos convenis de col·laboració es podran establir les condicions d'utilització de les quantitats no executades en el finançament de gastos de les distintes prestacions per desocupació, per a finançar programes de foment de l'ocupació i de formació professional per a l'ocupació, sempre que la disminució dels gastos inicialment previstos es dega al fet que les administracions públiques competents complisquen efectivament les funcions establides en els apartats 3 i 4 de l'article anterior.»

Huit. S'addiciona una nova disposició adicional sexta, amb la redacció següent:

«Disposició adicional sexta. *Distribució competencial en les iniciatives de formació finançades per mitjà de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social.*

Dins del Sistema Nacional d'Ocupació, correspon a l'Administració General de l'Estat, a través del Servei Públic d'Ocupació Estatal o dels Serveis Públics d'Ocupació de les comunitats autònomes amb conveni en esta matèria, la realització de les activitats d'avaluació, seguiment i control de les iniciatives de formació finançades per mitjà de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social que s'apliquen a les empreses que tinguen els seus centres de treball en més d'una comunitat autònoma, sense perjudi de l'avaluació, seguiment i control que puguen realitzar els serveis d'ocupació de les comunitats autònomes en els centres de treball en el seu àmbit territorial.

Igualment, les comunitats autònomes realitzaran les activitats d'avaluació, seguiment i control quan les empreses tinguen tots els centres de treball en l'àmbit de la mateixa comunitat autònoma, sense perjudi de les competències exclusives de l'Estat quant al règim econòmic de la Seguretat Social.

El Servei Públic d'Ocupació Estatal ingressarà als serveis competents de les comunitats autònomes el valor de les bonificacions no aplicades a causa de les sancions imposades per infraccions en les bonificacions en les quotes de la Seguretat Social en concepte de formació de demanda, que es destinaran a les polítiques actives de formació per a l'ocupació.»

Article 15. *Adaptació de la legislació laboral a la regulació de les agències de col·locació.*

El Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. L'apartat 2 de l'article 16 queda modificat com segueix:

«2. Els serveis públics d'ocupació podran autoritzar, en les condicions que es determinen en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. Estes agències hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, no es podrà establir cap discriminació, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclosa la raça o ètnia, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació de què es tracte.

Les agències de col·locació en les seues actuacions hauran de respectar la intimitat i la dignitat dels treballadors, complir la normativa aplicable en matèria de protecció de dades i garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.»

Dos. S'afeg un apartat 3 a l'article 16, amb la redacció següent:

«3. L'activitat que consistix en la contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a altres empreses es realitzarà exclusivament per empreses de treball temporal d'acord amb la seua legislació específica.»

Article 16. *Adaptació de la legislació de Seguretat Social a la regulació de les agències de col·locació.*

L'apartat 1 de l'article 231 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat de la manera següent:

«1. Són obligacions dels treballadors i dels sol·licitants i beneficiaris de prestacions per desocupació:

- a) Cotitzar per l'aportació corresponent a la contingència de desocupació.
- b) Proporcionar la documentació i informació que reglamentàriament es determinen als efectes del reconeixement, suspensió, extinció o represa del dret a les prestacions.
- c) Participar en els treballs de col·laboració social, programes d'ocupació, o en accions de promoció, formació o reconversió professionals, que determinen els servicis públics d'ocupació, o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells i acceptar la col·locació adequada que li siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per estes agències.
- d) Renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates en què es determine en el document de renovació de la demanda i comparéixer, quan haja sigut prèviament requerit, davant de l'entitat gestora, els servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells.
- e) Sol·licitar la baixa en les prestacions per desocupació quan es produïsqen situacions de suspensió o extinció del dret o es deixen de reunir els requisits exigits per a la seua percepció, en el moment de la producció de les citades situacions.
- f) Reintegrar les prestacions indegudament percebudes.
- g) Tornar als servicis públics d'ocupació, o, si és el cas, a les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells, en el termini de cinc dies, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per estos.
- h) Inscriure's com a demandants d'ocupació i subscriure i complir les exigències del compromís d'activitat, en els termes establits en l'article 27 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació.
- i) Buscar activament ocupació, participar en accions de millora de l'ocupabilitat, que es determinen pels servicis públics d'ocupació competents, si és el cas, dins d'un itinerari d'inserció.

Sense perjudi de l'obligació d'acreditar la busca activa d'ocupació, la participació en les accions de millora de l'ocupabilitat que es corresponguen amb la seua professió habitual o les seues aptituds formatives segons allò que determina l'itinerari d'inserció, serà voluntària per als beneficiaris de prestacions contributives durant els trenta primers dies de percepció, i la no participació en estes no comportarà efectes sancionadors.»

Article 17. *Empreses de treball temporal.*

La Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda modificada en els termes següents:

U. El paràgraf b) de l'article 8 queda redactat de la manera següent:



«b) Per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball, en els termes que preveuen la disposició addicional segona d'esta llei i, de conformitat amb esta, els convenis o acords col·lectius.»

Dos. L'article 11 queda redactat com segueix:

«1. Els treballadors contractats per a ser cedits a empreses usuàries tindran dret durant els períodes de prestació de servicis en estes a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si hagueren sigut contractats directament per l'empresa usuària per a ocupar el mateix lloc.

A estos efectes, es consideraran condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la duració de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establides per al lloc de treball a desenrotllar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguen vinculades al lloc de treball. Haurà d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. Serà responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a este efecte, l'empresa usuària haurà de consignar les retribucions a les quals es referix este paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per a ser cedits tindran dret que se'ls apliquen les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre hòmens i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.

2. Quan el contracte s'haja concertat per un temps determinat el treballador tindrà dret, a més, a rebre una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servicis, o a l'establida, si és el cas, en la normativa específica que s'aplique. La indemnització podrà ser prorratejada durant la vigència del contracte.»

Tres. Es fa una redacció nova de l'apartat 3 de l'article 16 en els termes següents:

«3. L'empresa usuària respondrà subsidiàriament de les obligacions salarials i de seguretat social concretes amb el treballador durant la vigència del contracte de posada a disposició, així com de la indemnització econòmica derivada de l'extinció del contracte de treball. Esta responsabilitat serà solidària en el cas que el referit contracte s'haja realitzat incomplint el que disposen els articles 6 i 8 de la present llei.

Reglamentàriament es determinarà la informació que l'empresa de treball temporal ha de subministrar a l'empresa usuària.»

Quatre. Es fa una redacció nova de l'apartat 2 de l'article 17:

«2. Igualment, tindran dret a la utilització dels servicis de transport, de menjador, de guarderia i altres servicis comuns i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària durant el termini de duració del contracte de posada a disposició en les mateixes condicions que els treballadors contractats directament per l'empresa usuària.»

Cinc. S'afigen dos nous apartats 3 i 4 a l'article 17 en els termes següents:

«3. L'empresa usuària haurà d'informar els treballadors cedits per empreses de treball temporal, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que als treballadors contractats

directament per aquella. Esta informació podrà facilitar-se per mitjà d'un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o per mitjà d'altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que asseguren la transmissió de la informació.

4. Per mitjà de la negociació col·lectiva s'adoptaran les mesures adequades per a facilitar l'accés dels treballadors cedits per empreses de treball temporal a la formació disponible per als treballadors de les empreses usuàries.»

Sis. S'introduïx una disposició addicional segona, amb la redacció següent:

«Disposició addicional segona. *Treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat i la salut en el treball.*

1. De conformitat amb el que disposa l'article 8.b) d'esta llei, no podran formalitzar-se contractes de posada a disposició per a la realització dels següents treballs en activitats d'especial perillositat:

a) Treballs que impliquen l'exposició a radiacions ionitzants en zones controlades segons el Reial Decret 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.

b) Treballs que impliquen l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial Decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses, i el Reial Decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasament i etiquetatge de preparats perillosos, així com les seues respectives normes de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

c) Treballs que impliquen l'exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, segons el Reial Decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, així com les seues normes de modificació, desenrotllament i adaptació al progrés tècnic.

2. Amb anterioritat al 31 de març de 2011, per mitjà dels acords interprofessionals o convenis col·lectius a què es referix l'article 83 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, o la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal en les activitats de la construcció, la mineria a cel obert i d'interior, les indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, els treballs en plataformes marines, la fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguen explosius i els treballs amb riscos elèctrics en alta tensió podran determinar-se, per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la subscripció de contractes de posada a disposició, sempre que complisquen els requisits següents:

a) Hauran de referir-se a ocupacions o llocs de treball concrets o a tasques determinades.

b) Hauran de justificar-se per raó dels riscos per a la seguretat i salut en el treball associats als llocs o treballs afectats.

c) Hauran de fonamentar-se en un informe raonat que s'acompanyarà a la documentació exigible per al registre, depòsit i publicació del conveni o acord col·lectiu per l'autoritat laboral.

3. Des de l'1 d'abril de 2011, respectant les limitacions que, si és el cas, hagueren pogut establir-se per mitjà de la negociació col·lectiva d'acord amb el que assenyalava l'apartat anterior, podran subscriure's contractes de posada a disposició en l'àmbit de les activitats abans assenyalades. Sense perjuí del compliment dels

requisits establits legalment i reglamentàriament, la subscripció de contractes de posada a disposició estarà subjecta als requisits següents:

a) L'empresa de treball temporal haurà d'organitzar de forma total o parcial les seues activitats preventives amb recursos propis degudament auditats d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals i tindre constituït un comitè de seguretat i salut en el treball del qual formen part un nombre no inferior a quatre delegats de prevenció.

b) El treballador haurà de posseir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica requerides per a l'exercici del lloc de treball, les quals hauran de ser acreditades documentalment per l'empresa de treball temporal.

4. El que estableixen els convenis o acords col·lectius d'acord amb el que assenyalava l'apartat 2 s'entén sense perjudi de les regles sobre vigència, pròrroga, denúncia i renegociació dels convenis col·lectius en el títol III del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.»

Set. S'incorpora una nova disposició addicional quarta amb la redacció següent:

«Disposició addicional quarta. *Validesa de limitacions o prohibicions de recórrer a empreses de treball temporal.*

A partir de l'1 d'abril de 2011, se suprimixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la subscripció de contractes de posada a disposició per les empreses de treball temporal, inclosa l'establida en la disposició addicional quinta de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de Contractes del Sector Públic, amb l'única excepció del que estableix la present llei. A partir d'eixa data, les limitacions o prohibicions que puguen ser establides només seran vàlides quan es justifiquen per raons d'interés general relatives a la protecció dels treballadors cedits per empreses de treball temporal, a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i a evitar possibles abusos.

Abans de la data assenyalada en el paràgraf anterior, prèvia negociació en la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, el Govern establirà els criteris funcionals d'aplicació del que disposa este paràgraf en l'àmbit de les citades administracions.

Les empreses de treball temporal no podran realitzar amb les administracions públiques contractes de posada a disposició de treballadors per a la realització de tasques que, per una norma amb rang de llei, estiguen reservades als funcionaris públics.»

Article 18. *Adaptació de la legislació sobre infraccions i sancions en l'orde social a la regulació de les agències de col·locació i de les empreses de treball temporal.*

El Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda modificat com seguix:

U. Es modifica l'encapçalament de la subsecció 1a de la secció 3a del capítol II, que queda redactat com seguix:

«Subsecció 1a. Infraccions dels empresaris, de les agències de col·locació i dels beneficiaris d'ajudes i subvencions en matèria d'ocupació, ajudes de foment de l'ocupació en general i formació professional per a l'ocupació.»

Dos. L'apartat 1 de l'article 16, infraccions molt greus, queda redactat com seguix:

«1. Exercir activitats d'intermediació, de qualsevol classe i àmbit funcional, que tinguen com a objecte la col·locació de treballadors sense haver obtingut la corresponent autorització administrativa o exigir als treballadors preu o contraprestació pels servicis prestats.»

Tres. L'apartat 2 de l'article 16, infraccions molt greus, queda redactat com seguix:

«2. Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, per mitjà de la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constituïsquen discriminacions favorables o adverses per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 17 queda redactat com seguix:

«1. Lleus.

a) No comparéixer, previ requeriment, davant dels servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així s'arregue en el conveni de col·laboració, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i dates que es determinen en el document de renovació de la demanda, excepte que hi haja una causa justificada.

b) No tornar en termini, excepte que hi haja una causa justificada, als servicis públics d'ocupació o, si és el cas, a les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així s'arregue en el conveni de col·laboració, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquells.»

Cinc. L'apartat 2 de l'article 17, queda modificat en els termes següents:

«2. Greus: rebutjar una oferta d'ocupació adequada, ja siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o negar-se a participar en programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, excepte que hi haja una causa justificada, oferits pels servicis públics d'ocupació. Als efectes que preveu esta llei, s'entendrà per col·locació adequada la que reunisca els requisits establits en l'article 231.3 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en aquells aspectes en els quals s'aplique als demandants d'ocupació no sol·licitants ni beneficiaris de prestacions per desocupació.»

Sis. El paràgraf b) de l'article 18.3 queda redactat de la manera següent:

«b) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complit els requisits previstos per a això d'acord amb el que està establert legalment o convencionalment.»

Set. El paràgraf b) de l'article 19.3 queda redactat de la manera següent:

«b) La formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o el fet de formalitzar-los sense haver complit els requisits previstos per a això, d'acord amb el que està establert legalment o convencionalment, entenen-se que s'ha comés una infracció per cada contracte en estes circumstàncies.»

Huit. El paràgraf a) de l'article 24.3 queda redactat de la forma següent:

«a) No comparéixer, previ requeriment, davant dels servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates que es determinen en el document de renovació de la demanda, excepte que hi haja una causa justificada.»

Nou. L'apartat 4 de l'article 25 queda redactat de la manera següent:

«4. En el cas de sol·licitants o beneficiaris de prestacions per desocupació de nivell contributiu o assistencial:

a) Rebutjar una oferta d'ocupació adequada, ja siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, excepte que hi haja una causa justificada.

b) Negar-se a participar en els treballs de col·laboració social, programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, excepte que hi haja una causa justificada, oferits pels servicis públics d'ocupació o en les accions d'orientació i informació professional oferides per les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells. Als efectes que preveu esta llei, s'entendrà per col·locació adequada i per treballs de col·laboració social, els que reunisquen els requisits establits, respectivament, en l'article 231.3 i en l'article 213.3 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social.»

Disposició addicional primera. *Negociació col·lectiva i modalitats contractuals.*

1. El que disposa l'article 15, apartat 1.a), de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció feta per esta llei, s'entén sense perjudi del que establixen actualment els convenis col·lectius sectorials sobre la duració màxima del contracte per obra o servici determinats.

2. Igualment, el que disposen l'article 15, apartats 1.a) i 5, i l'article 49, apartat 1.c), de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció feta per esta llei, s'entén sense perjudi del que s'establix o puga establir-se sobre la regulació del contracte fix d'obra, inclosa la seua indemnització per cessament, en la negociació col·lectiva de conformitat amb la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

Disposició addicional segona. *Formació teòrica en els contractes per a la formació.*

1. Sense perjudi del desplegament reglamentari a què al·ludix el paràgraf octau de l'article 11.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, en el marc de la normativa que es dicte en aplicació i desplegament del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de la formació professional per a l'ocupació, i en particular del seu article 27, referit a la formació teòrica dels contractes per a la formació, el Govern, a través dels ministeris de Treball i Immigració i d'Educació, en els seus respectius àmbits de competència, establirà procediments que flexibilitzen i faciliten als empresaris l'organització de la corresponent formació teòrica als treballadors contractats per a la formació, especialment en el supòsit d'empreses de fins a 50 treballadors.

2. En tot cas, les empreses podran finançar-se el cost que els supose la formació teòrica en els termes que preveu l'article 27.5 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el modifique o substituïska. Les bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social per al finançament d'este cost seran compatibles amb les que estiguen previstes per als contractes per a la formació en programes de foment d'ocupació.

Disposició addicional tercera. *Contractes per a la formació en els programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació.*

1. L'acció protectora de la Seguretat Social en els contractes per a la formació subscrits amb alumnes treballadors en els programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació, comprendrà les mateixes contingències, situacions protegibles i prestacions que per a la resta de treballadors contractats sota esta modalitat, tal com establixen l'article 11.2.i) de l'Estatut dels Treballadors i la disposició addicional sexta de la Llei General de la Seguretat Social, a excepció de la desocupació.

2. Les bonificacions previstes en l'article 11 d'esta llei no seran aplicables als contractes per a la formació subscrits amb els alumnes treballadors participants en els programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació.

Disposició addicional quarta. *Plans de formació professional específics per a jòvens i persones desocupades.*

En relació amb les mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades articulats en el capítol III d'esta llei, es procedirà a l'elaboració de plans específics de formació professional que contribuïsquen a la incorporació d'estos col·lectius al mercat de treball.

Disposició addicional quinta. *Implantació del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional.*

El Govern completarà el desplegament de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, en el termini de sis mesos per mitjà d'un reial decret que regule la implantació del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional, adequant les ofertes formatives als requeriments de la producció i de l'ocupació, a través d'accions formatives avaluable i certificables.

Disposició addicional sexta. *Vinculació de polítiques actives d'ocupació i prestacions per desocupació.*

En el moment en què l'ocupació inicie la seua recuperació, el Govern adoptarà les mesures necessàries per a reformar la normativa que regula les prestacions per desocupació amb l'objectiu d'augmentar-ne la vinculació amb les polítiques actives d'ocupació.

Disposició addicional setèima. *Pla de recol·locació del sector de la construcció.*

El Govern impulsarà un pla específic, en col·laboració amb les comunitats autònomes, per a la recol·locació dels desocupats procedents del sector de la construcció, a través de programes específics de formació i de seguiment, que els permeten ser contractats en sectors demandants de mà d'obra, com per exemple els de rehabilitació, instal·lació energètica, seguretat, turisme i dependència, entre altres.

Disposició addicional octava. *La formació professional en el treball.*

Es modifica l'apartat 2.b) 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, que queda redactat de la manera següent:

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

Disposició addicional novena. *Informe anual d'avaluació de les bonificacions a la contractació.*

El Govern presentarà davant del Congrés dels Diputats un informe anual d'avaluació i seguiment econòmic de les bonificacions a la contractació a fi de conèixer l'efectivitat de la mesura a fi d'ajustar les polítiques actives a la realitat del mercat laboral.

Disposició addicional deu. *Fons de capitalització.*

El Govern, en el termini màxim d'un any a partir del 18 de juny de 2010, prèvia consulta a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, aprovarà un projecte de llei pel qual, sense incrementar les cotitzacions empresarials, es regule la constitució d'un fons de capitalització per als treballadors, mantingut al llarg de la seua vida laboral, per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servici a determinar.

La regulació reconeixerà el dret del treballador a fer efectiu l'abonament de les quantitats acumulades a favor seu en el fons de capitalització en els supòsits d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, per a l'exercici d'activitats de formació o en el moment de la seua jubilació. Les indemnitzacions a abonar per l'empresari en cas d'acomiadament es reduiran en un nombre de dies per any de servici equivalent al que es determine per a la constitució del fons.

El fons haurà d'estar operatiu a partir d'1 de gener de 2012.

Disposició addicional onze. *Igualtat entre dones i hòmens en el treball.*

El Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. El paràgraf primer de l'apartat 1 de l'article 17 queda redactat com següent:

«S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i la resta de condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.»

Dos. L'apartat 4 de l'article 22 queda modificat com següent:

«4. La definició de les categories i grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i hòmens.»

Tres. L'apartat 2 de l'article 23 queda redactat de la manera següent:

«2. En la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'estos drets, que s'acomodaran a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors dones i hòmens.»

Quatre. L'apartat 2 de l'article 24 queda modificat de la manera següent:

«2. Els ascensos i la promoció professional en l'empresa s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i hòmens, podent establir-se mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.»

Disposició addicional dotze. *Avaluació de les mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades.*

El Govern avaluarà amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 el funcionament de les mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades establides en els articles 10 i 11 d'esta llei, i inclourà en la valoració un informe d'evolució d'impacte de gènere.

A la vista de l'avaluació, i en funció de l'evolució de l'ocupació durant 2010 i 2011, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, adoptarà les mesures que corresponguen sobre la seua pròrroga o modificació.

Disposició addicional tretze. *Avaluació de la sinistralitat dels treballadors cedits per empreses de treball temporal.*

L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball haurà d'incorporar en els seus informes periòdics sobre evolució de la sinistralitat dades específiques que permeten conèixer l'evolució de la sinistralitat laboral en els treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat i la salut en el treball realitzats per treballadors cedits per empreses de treball temporal d'acord amb el que estableixen l'article 8.b) i la disposició addicional segona de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

Disposició addicional catorze. *Modificació de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social sobre el destí de donacions i accions de patrocini en relació amb la reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat.*

U. S'addiciona un nou apartat 14 en l'article 2 de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, Text Refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:

«14. Les fundacions i associacions d'utilitat pública beneficiàries de donacions i accions de patrocini per a l'exercici d'activitats d'inserció i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, com a mesura alternativa al compliment de l'obligació de reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat.»

Dos. S'addiciona un nou apartat 6 en l'article 16 de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, amb la redacció següent:

«6. L'aplicació indeguda o la no-aplicació als fins previstos legal o reglamentàriament de les donacions i accions de patrocini rebudes de les empreses per fundacions i associacions d'utilitat pública, com a mesura alternativa al compliment de l'obligació de reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat.»

Disposició addicional quinze. *Jurisdicció social.*

En el termini de sis mesos, el Govern aprovarà un projecte de llei de reforma del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, que preveurà l'atribució a l'orde jurisdiccional social, entre altres qüestions, dels recursos contra les resolucions administratives de l'autoritat laboral en els procediments de suspensió temporal de relacions laborals, reducció de jornada i acomiadament col·lectiu, regulats en els articles 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors.

Disposició addicional setze. *Inspecció de Treball i Seguretat Social.*

1. La Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudi de les competències de les comunitats autònomes que hagen rebut el traspass de funcions i servicis en matèria de funció pública inspectora, adaptarà el nombre i la conformació dels seus efectius a les funcions encomanades legalment, així com a les recomanacions internacionals i les pautes establides en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball.

2. La Inspecció de Treball i Seguretat Social inclourà en el seu Pla Integrat d'Actuació amb caràcter d'objectius d'abast general, els plans específics següents:

- a) Discriminació salarial entre dones i hòmens.
- b) Control dels contractes temporals sense causa i impuls a la seua transformació en indefinits.
- c) Control de la utilització correcta dels contractes formatius i de les pràctiques no laborals en les empreses.
- d) Control de l'actuació de les empreses que realitzen activitat de cessió de treballadors sense comptar amb autorització administrativa.



Disposició addicional dèsset. *Servicis públics d'ocupació.*

El Govern continuarà reforçant els servicis públics d'ocupació estatal i autonòmics per mitjà de la millora dels seus recursos humans, tecnològics organitzatius i de la xarxa d'oficines. Així mateix, incrementarà el grau de coordinació i eficàcia entre els servicis públics d'ocupació estatal i autonòmics per a promoure els canvis en l'accés i la millora de l'ocupació i per a gestionar les prestacions per desocupació.

Disposició addicional diuuit. *Treballadors transfronterers d'Andorra.*

1. El Govern impulsarà la modificació del conveni de seguretat social entre Espanya i Andorra per a millorar la protecció social dels treballadors transfronterers i preveurà la cobertura per desocupació dels treballadors que residisquen en un Estat i treballen en un altre.

2. Fins que es modifique el conveni, d'acord amb el que indica el paràgraf anterior, els espanyols que residixen a Espanya i treballen a Andorra, sempre que acrediten períodes suficients d'ocupació cotitzada prèviament a Espanya i complisquen la resta dels requisits exigits, podran accedir a les prestacions per desocupació a Espanya si queden en situació legal de desocupació a Andorra.

Disposició addicional dènou. *Millora de la gestió de la incapacitat temporal.*

Es modifica la Llei General de Seguretat Social, Text Refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

U. S'addiciona un nou apartat 4 a l'article 73, amb la redacció següent:

«4. Les mútues podran destinar una part dels excedents obtinguts en la gestió de les contingències professionals o de la incapacitat temporal per malaltia comuna a l'establiment de sistema de reducció de les cotitzacions per contingències comunes de les empreses, en els termes que s'establisquen reglamentàriament, sempre que hagen reduït els costos de la incapacitat temporal, per davall dels límits establits, o que hagen obtingut una reducció significativa d'estos costos com a conseqüència de l'aplicació de plans pactats en l'àmbit de l'empresa amb la representació dels treballadors que modifiquen les condicions de treball, flexibilitzen el canvi de lloc de treball dels treballadors afectats per malaltia comuna i milloren el control de l'absentisme injustificat. Les reduccions de cotització seran proporcionals als estalvis de costos generats al sistema a través d'estos processos de col·laboració».

Dos. Se suprimeix el tercer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 131 bis.

Tres. S'addiciona un tercer paràgraf a la disposició addicional quaranta, amb la redacció següent:

«La inspecció mèdica dels servicis públics de salut podrà sol·licitar la remissió de les dades mèdiques, necessàries per a l'exercici de les seues competències, que estiguen en poder de les entitats gestores de la Seguretat Social.»

Quatre. S'addiciona una nova disposició addicional amb la redacció següent:

«Disposició addicional cinquanta-una. *Gastos per l'anticipació de la readaptació dels treballadors en incapacitat temporal per contingències comunes.*

La mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social assumiran a càrrec seu, sense perjuí del possible rescabament posterior pels servicis de salut o per les entitats gestores de la Seguretat Social el cost originat per la realització de proves diagnòstiques, tractaments i processos de recuperació funcional dirigits a evitar la prolongació innecessària dels processos de baixa laboral per contingències comunes dels treballadors del sistema de la Seguretat Social, i que deriven dels acords o convenis a què es referixen els articles 12.4 i 83 del

Reglament General sobre col·laboració en la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret 1993/1995, de 7 de desembre.»

Cinc. S'afegirà una nova disposició addicional amb el contingut següent:

«Disposició addicional cinquanta-dos. *Competències sobre els processos d'incapacitat temporal.*

Fins al compliment de la duració màxima de tres-cents seixanta-cinc dies dels processos d'incapacitat temporal del sistema de la Seguretat Social, l'Institut Nacional de la Seguretat Social i, si és el cas, l'Institut Social de la Marina, a través dels inspectors mèdics adscrits a estes entitats, exerciran les mateixes competències que la Inspecció de Servicis Sanitaris de la Seguretat Social o l'òrgan equivalent del respectiu servici públic de salut, per a emetre una alta mèdica a tots els efectes. Quan l'alta haja sigut expedida per l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Institut Social de la Marina, estos seran els únics competents, a través dels seus propis metges, per a emetre una nova baixa mèdica en la situació d'incapacitat temporal si aquella es produïx en un termini de cent vuitanta dies següents a la citada alta mèdica per la mateixa o semblant patologia.

La Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, a proposta de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, i mitjançant una resolució publicada en el «Boletín Oficial del Estado», determinarà la data a partir de la qual s'assumiran les funcions atribuïdes en el paràgraf anterior.»

Disposició addicional vint. *Faltes d'assistència al treball.*

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 en els termes següents:

«d) Per faltes d'assistència al treball, encara que siguen justificades però intermitents, que arriben al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball supere el 2,5% en els mateixos períodes de temps.

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

Disposició addicional vint-i-una. *Negociació col·lectiva.*

El Govern promourà les iniciatives legislatives que corresponguen per a la reforma de la negociació col·lectiva en els termes que, en exercici de l'autonomia col·lectiva, siguen acordats i els siguen requerits pels interlocutors socials en el procés de negociació bipartida que actualment es desenrotllen d'acord amb el que s'ha pactat en l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, 2010, 2011 i 2012.

Si no hi ha d'acord en el procés de negociació bipartida, en un termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'esta llei, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals, adoptarà les iniciatives que corresponguen per a abordar, entre altres, la definició de mecanismes d'articulació de la negociació col·lectiva, el seu paper com a procediment de fixació de les condicions laborals i de determinació de les polítiques

d'ocupació, la seua capacitat d'adaptació a les necessitats dels treballadors, les empreses i sectors productius i la millora de la productivitat, així com tots aquells elements i instruments que, relacionats amb els objectius assenyalats, configuren l'actual sistema de negociació col·lectiva.

Disposició addicional vint-i-dos. *Modificació de la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'establix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms.*

L'apartat 2 de l'article 8 de la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'establix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms, queda redactat de la manera següent:

«2. El treballador autònom a qui se li haja reconegut el dret a la protecció econòmica per cessament d'activitat podrà tornar a sol·licitar un nou reconeixement, sempre que concórreguen els requisits legals i hagen transcorregut dèu mesos des del reconeixement de l'últim dret a la prestació.»

Disposició addicional vint-i-tres. *Límits a les prestacions salarials en espècie.*

L'apartat 1 de l'article 26 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat com seguix:

«1. Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels servicis laborals per compte d'altri, ja retribuïsquen el treball efectiu, siga quina siga la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas, incloses les relacions laborals de caràcter especial a què es referix l'article 2 d'esta llei, el salari en espècie no podrà superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.»

Disposició addicional vint-i-quatre. *Mesures dirigides a afavorir les oportunitats d'ocupació de les persones amb discapacitat.*

1. El Govern procedirà en el termini de dotze mesos, en el marc de l'Estratègia Global d'Acció per a l'Ocupació de les Persones amb Discapacitat 2008-2012, a la revisió del Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen en els centres especials d'ocupació, així com a regular les qüestions relacionades amb els supòsits de successió o subrogació empresarial que afecten els treballadors amb discapacitat o als centres especials d'ocupació.

2. El Govern estudiarà, en el marc de l'Estratègia Global d'Acció per a l'Ocupació de les Persones amb Discapacitat 2008-2012, les mesures oportunes per a millorar l'ocupabilitat de les persones amb capacitat intel·lectual límit que no arriben a un grau de discapacitat mínim del 33 per cent.

Disposició transitòria primera. *Règim aplicable als contractes per obra o servici determinats.*

Els contractes per obra o servici determinats concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta llei es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van subscriure.

El que preveu la redacció feta per esta llei de l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors serà aplicable als contractes per obra o servici determinats subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquella.

Disposició transitòria segona. *Règim d'entrada en vigor de la limitació de l'encadenament de contractes temporals.*

El que preveu la redacció feta per esta llei de l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors serà aplicable als contractes de treball subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquella, si bé respecte als contractes subscrits pel treballador amb anterioritat, als efectes del còmput del nombre de contractes, del període i del termini previst en l'esmentat article 15.5, es prendrà en consideració el vigent a 18 de juny de 2010.

Respecte als contractes subscrits pel treballador abans del 18 de juny de 2010, continuarà aplicant-se, als efectes del còmput del nombre de contractes, el que establix l'article 15.5 segons la redacció feta per la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

Disposició transitòria tercera. *Abonament de part de la indemnització pel Fons de Garantia Salarial en els nous contractes de caràcter indefinit.*

1. En els contractes de caràcter indefinit, siguen ordinaris o de foment de la contractació indefinida, subscrits a partir del 18 de juny de 2010, quan el contracte s'extingisca per les causes previstes en els articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors o en l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, una part de la indemnització que corresponga al treballador serà objecte de rescabament a l'empresari pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a huit dies de salari per any de servici, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any.

2. La indemnització es calcularà segons les quanties per any de servici i els límits legalment establits en funció de l'extinció de què es tracte i de la seua qualificació judicial o empresarial. No serà aplicable en este supòsit el límit assenyalat per a la base del càlcul de la indemnització previst en l'article 33.2 de l'Estatut dels Treballadors.

3. El pagament serà procedent sempre que el contracte haja tingut una duració superior a un any i siga quin siga el nombre de treballadors de l'empresa. En els contractes de duració inferior, la indemnització establida legalment serà abonada totalment i a càrrec seu per l'empresari.

4. Als efectes previstos en esta disposició, l'empresari haurà de fer constar en la comunicació escrita al treballador el salari diari que haja servit per al càlcul de la indemnització a càrrec seu.

5. L'abonament del 40 per cent de la indemnització legal en les empreses de menys de 25 treballadors, per als contractes de caràcter indefinit, siguen ordinaris o de foment de la contractació indefinida, subscrits amb anterioritat al 18 de juny de 2010, es continuaran regint pel que disposa l'article 33.8 de l'Estatut dels Treballadors.

6. L'abonament de part de la indemnització a què es referix esta disposició es finançarà a càrrec del Fons de Garantia Salarial.

7. El que establix esta disposició serà aplicable fins a l'entrada en funcionament del fons de capitalització a què es referix la disposició addicional deu.

Disposició transitòria quarta. *Règim aplicable a procediments i expedients en tramitació a 18 de juny de 2010.*

1. Els procediments de mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball, els dirigits a la inaplicació del règim salarial establert en conveni col·lectiu i els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció de contractes de treball que estigueren en tramitació a 18 de juny de 2010 es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. Els expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació a 18 de juny de 2010 es regiran per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient. Als expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, en tramitació a 18 de juny de 2010, els podrà ser aplicat el règim jurídic previst en esta llei, sempre que se sol·licite conjuntament per l'empresari i els

representants dels treballadors i es faça constar esta circumstància en la resolució de l'autoritat laboral.

Disposició transitòria quinta. *Normes relatives a l'ampliació de la bonificació per manteniment de l'ocupació i de la reposició de les prestacions per desocupació.*

1. Les empreses que hagen instat expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació a 18 de juny de 2010, podran beneficiar-se de l'ampliació del dret a la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes a les quals es referix l'article 1.2. bis de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, sempre que es reunisquen les condicions establides en esta llei. En tot cas, l'increment de percentatge de bonificació únicament podrà aplicar-se respecte de les cotitzacions meritades després de 18 de juny de 2010.

2. Als treballadors als quals s'haja extingit el seu contracte de treball amb anterioritat a 18 de juny de 2010, en els supòsits establits en l'article 3.1 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, i que prèviament hagen sigut afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos referits en eixa disposició, tindran dret, si és el cas, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establits en la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

Disposició transitòria sexta. *Bonificacions i reduccions de quotes en els contractes vigents.*

Les bonificacions o reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que es van disfrutar pels contractes firmats amb anterioritat al 18 de juny de 2010, es regiran per la normativa vigent en el moment de la seua firma o, si és el cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació, excepte el que estableix, si és el cas, el paràgraf tercer de l'article 11.1.

Disposició transitòria setètima. *Límit d'edat dels treballadors contractats per a la formació.*

Fins al 31 de desembre de 2011 podran realitzar-se contractes per a la formació amb treballadors menors de vint-i-cinc anys sense que s'aplique el límit màxim d'edat establert en el paràgraf primer de l'article 11.2.a) de l'Estatut dels Treballadors per als contractes per a la formació.

Disposició transitòria octava. *Contractes per a la formació anteriors al 18 de juny de 2010.*

Els contractes per a la formació vigents el 18 de juny de 2010, així com les seues pròrrogues, es regiran per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

No obstant això, a partir del 18 de juny de 2010, serà aplicable a estos contractes, quan siguen prorrogats, la cobertura de la contingència de desocupació, d'acord amb el que estableixen l'article 11.2.i) de l'Estatut dels Treballadors i les disposicions addicionals sexta i quaranta-nou de la Llei General de la Seguretat Social, així com el que disposa, en matèria de bonificacions, l'article 11 d'esta llei.

Disposició transitòria novena. *Contractes per a la formació amb treballadors amb discapacitat.*

Mentres siga aplicable el que estableix l'article 11 d'esta llei, les empreses que formalitzen contractes per a la formació amb treballadors amb discapacitat podran aplicar el que estableix la llei, o bé la reducció del 50 per 100 en les quotes empresarials a la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació que formalitzen, d'acord amb la disposició addicional segona de l'Estatut dels Treballadors.

Disposició transitòria deu. *Agències de col·locació sense ànim de lucre autoritzades.*

Les actuals agències de col·locació autoritzades d'acord amb el Reial Decret 735/1995, de 5 de maig, pel qual es regulen les agències de col·locació sense fins lucratiu i els servicis integrats per a l'ocupació, disposaran d'un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de les disposicions de desplegament d'esta llei, per a adequar-se a la nova regulació de les agències de col·locació i sol·licitar la corresponent autorització, conforme a l'article 21 bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació. Una vegada superat l'esmentat termini, les empreses o entitats que no compten amb l'esmentada autorització no podran continuar desenrotllant estes activitats.

Disposició transitòria onze. *Ampliació transitòria de la duració dels enclavaments laborals.*

La duració màxima de sis anys a la qual es referix l'últim paràgraf de l'article 5.2 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, podrà ampliar-se de manera excepcional fins al 31 de desembre de 2012.

En el marc de l'Estratègia Global d'Acció per a l'Ocupació de Persones amb Discapacitat, el Govern podrà modificar el règim de duració dels enclavaments laborals.

Disposició transitòria dotze. *Entrada en vigor dels nous límits per a les prestacions salarials en espècie.*

El que preveu la redacció feta per esta llei de l'article 26.1 de l'Estatut dels Treballadors serà també d'aplicació als contractes de treball vigents a la data d'entrada en vigor d'aquella, si bé únicament a partir d'esta data.

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

1. Queden derogades expressament les disposicions següents:

- a) De la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, els apartats 1 i 6 de l'article 2, l'article 3 i el paràgraf tercer de l'article 7.1.
- b) De la Llei 27/2009, de 30 de desembre, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades, l'article 5.
- c) De la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de Contractes del Sector Públic, la disposició addicional quinta, a partir d'1 d'abril de 2011.
- d) De la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms, la disposició addicional tretze.

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

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

Esta llei es dicta a l'empara del que estableixen l'article 149.1.7a. i l'article 149.1.17a. de la Constitució, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjudici de la seua 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 servicis per les comunitats autònomes, respectivament.

Disposició final segona. *Incorporació de dret de la Unió Europea.*

Per mitjà d'esta llei s'incorpora al dret espanyol la Directiva 2008/104/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 19 de novembre de 2008, relativa al treball a través d'empreses de treball temporal.

Disposició final tercera. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern i el ministre de Treball i Immigració, en l'àmbit de les seues competències, dictaran les disposicions necessàries per a l'execució del que estableix esta llei, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

2. S'autoritza el ministre de Treball i Immigració a adaptar els mètodes de còmput de l'increment i manteniment de l'ocupació als quals es referixen els articles 10 i 11 d'esta llei en funció dels requeriments tècnics dels sistemes informàtics de la Tresoreria General de la Seguretat Social i dels servicis públics d'ocupació.

3. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2010, el Govern elaborarà, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, les disposicions necessàries per a desplegar el que estableix esta llei en matèria d'agències de col·locació.

Així mateix, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, fixarà indicadors d'eficàcia de les agències privades de col·locació. Estos indicadors seran avaluats cada dos anys als efectes de subscripció de possibles convenis de col·laboració entre agències i els servicis d'ocupació de les comunitats autònomes.

4. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2010, el Govern aprovarà, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, un reial decret per a la modificació del Reial Decret 43/1996, de 19 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Procediments de Regulació d'Ocupació i d'Actuació Administrativa en Matèria de Traslats Col·lectius, per a la seua adaptació al que disposa esta llei, amb particular atenció al contingut del pla d'acompanyament social dels expedients de regulació d'ocupació com a instrument per a afavorir la recol·locació dels treballadors afectats i la millora de la seua ocupabilitat.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

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

2. Les disposicions sobre agències de col·locació establides en el capítol IV d'esta llei no seran aplicables fins que no entre en vigor la normativa de desplegament a la qual es referix la disposició final tercera, apartat 3.

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 17 de setembre de 2010.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO