

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

9110 *Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

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

PREÁMBULO

I

A crise económica que atravesa España desde 2008 puxo de relevo as debilidades do modelo laboral español. A gravidade da crise actual non ten precedentes. España destruíu máis emprego, e máis rapidamente, que as principais economías europeas. Os datos da última Enquisa de poboación activa describen ben esta situación: a cifra de paro sitúase en 5.273.600 persoas, cun incremento de 295.300 no cuarto trimestre de 2011 e de 577.000 respecto ao cuarto trimestre de 2010. A taxa de paro sobe en 1,33 puntos respecto ao terceiro trimestre e sitúase no 22,85%.

A destrución de emprego foi máis intensa en certos colectivos, especialmente a mocidade, cuxa taxa de paro entre os menores de 25 anos alcanza case o 50%. A incerteza á hora de entrar no mercado de traballo, os reducidos soldos iniciais e a situación económica xeral están provocando que moitos mozos ben formados abandonen o mercado de traballo español e busquen oportunidades no estranxeiro.

O desemprego de longa duración en España é tamén máis elevado que noutros países e conta cun dobre impacto negativo. Por un lado, o evidente sobre o colectivo de persoas e, por outro, o impacto adicional sobre a produtividade agregada da economía. A duración media do desemprego en España en 2010 foi, segundo a OCDE, de 14,8 meses, fronte a unha media para os países da OCDE de 9,6 e de 7,4 meses para os integrantes do G7.

Este axuste foi especialmente grave para os traballadores temporais. Mantemos unha taxa de temporalidade de case o 25%, moito máis elevada que o resto dos nosos socios europeos. A temporalidade media na UE27 é do 14%, 11 puntos inferior á española.

A destrución de emprego durante a última lexislatura ten efectos relevantes sobre o sistema da Seguridade Social. Desde decembro de 2007 o número de afiliados diminuíu en case 2,5 millóns (un 12,5%). Por maior abastanza, se o gasto medio mensual en prestacións por desemprego en 2007 foi de 1.280 millóns de €, en decembro de 2011 o gasto ascendeu a 2.584 millóns.

A crise económica puxo en evidencia a insustentabilidade do modelo laboral español. Os problemas do mercado de traballo, lonxe de ser conxunturais son estruturais, afectan os fundamentos mesmos do noso modelo sociolaboral e requiren unha reforma de envergadura que, a pesar dos cambios normativos experimentados nos últimos anos, continúa sendo reclamada por todas as institucións económicas mundiais e europeas que analizaron a nosa situación, polos mercados internacionais que contemplan a situación do noso mercado de traballo con enorme desasosego e, sobre todo, polos datos da nosa realidade laboral, que esconden verdadeiros dramas humanos. As cifras expostas poñen de manifesto que as reformas laborais realizadas nos últimos anos, aínda que benintencionadas e orientadas na boa dirección, foron reformas falidas.

A gravidade da situación económica e do emprego descrita exige adoptar unha reforma que proporcione aos operadores económicos e laborais un horizonte de seguridade xurídica e confianza en que se desenvolveren con certeza para conseguir recuperar o emprego.

A reforma proposta trata de garantir tanto a flexibilidade dos empresarios na xestión dos recursos humanos da empresa como a seguridade dos traballadores no emprego e adecuados niveis de protección social. Esta é unha reforma en que todos gañan, empresarios e traballadores, e que pretende satisfacer máis e mellor os lexítimos intereses de todos.

II

A reforma laboral que recolle esta lei é completa e equilibrada e contén medidas incisivas e de aplicación inmediata, co obxecto de establecer un marco claro que contribúa á xestión eficaz das relacións laborais e que facilite a creación de postos de traballo, así como a estabilidade no emprego que necesita o noso país.

A reforma aposta polo equilibrio na regulación de nosas relacións de traballo: equilibrio entre a flexibilidade interna e a externa; entre a regulación da contratación indefinida e a temporal, a da mobilidade interna na empresa e a dos mecanismos extintivos do contrato de traballo; entre as tutelas que operan no contrato de traballo e as que operan no mercado de traballo etc. O obxectivo é a flexiseguridade. Con esta finalidade, a presente lei recolle un conxunto coherente de medidas que pretenden fomentar a empregabilidade dos traballadores, reformando aspectos relativos á intermediación laboral e á formación profesional (capítulo I); fomentar a contratación indefinida e outras formas de traballo, con especial fincapé en promover a contratación por pemes e da mocidade (capítulo II); incentivar a flexibilidade interna na empresa como medida alternativa á destrución de emprego (capítulo III); e, finalmente, favorecer a eficiencia do mercado de traballo como elemento vinculado á redución da dualidade laboral, con medidas que afectan principalmente a extinción de contratos de traballo (capítulo IV).

O capítulo I agrupa diversas medidas para favorecer a empregabilidade dos traballadores. Os servizos públicos de emprego mostráronse insuficientes na xestión da colocación, cunhas taxas de penetración moi escasas dentro do total de colocacións. Polo contrario, as empresas de traballo temporal reveláronse como un potente axente dinamizador do mercado de traballo. Na maioría dos países da Unión Europea, tales empresas operan como axencias de colocación e desde as institucións comunitarias véñse subliñando que estas contribúen á creación de postos de traballo e á participación e inserción de traballadores no mercado de traballo. Por isto, refórmase o marco regulador das empresas de traballo temporal ao autorizalas a operaren como axencias de colocación.

O desenvolvemento da formación profesional para o emprego foi notable nas últimas dúas décadas, cun significativo incremento da participación de empresas e traballadores nas accións formativas, aínda que se puxeron de manifesto tamén certas necesidades de mellora. Esta lei aposta por unha formación profesional que favoreza a aprendizaxe permanente dos traballadores e o pleno desenvolvemento das súas capacidades profesionais. O eixe básico da reforma nesta materia é o recoñecemento da formación profesional como un dereito individual, recoñecéndolles aos traballadores un permiso retribuído con fins formativos. Así mesmo, recoñéceselles aos traballadores o dereito á formación profesional dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Tamén se prevé que os servizos públicos de emprego outorgarán a cada traballador unha conta de formación asociada ao número de afiliación á Seguridade Social, e recoñéceselles aos centros e entidades de formación, debidamente acreditados, a posibilidade de participar directamente no sistema de formación profesional para o emprego, coa finalidade de que a oferta formativa sexa máis variada, descentralizada e eficiente.

Outro aspecto destacable deste capítulo son as modificacións introducidas no contrato para a formación e a aprendizaxe para potenciar o emprego xuvenil mediante a supresión de limitacións inxustificadas.

III

O capítulo II inclúe diversas medidas dirixidas a fomentar a contratación indefinida e a creación de emprego. As medidas incluídas neste capítulo tratan de favorecer especialmente aqueles que están sufrindo con maior intensidade as consecuencias negativas da crise económica: a mocidade desempregada e as pemes.

O traballo a tempo parcial constitúe unha das materias pendentes do noso mercado de traballo. Aínda que foron diversas as reformas que modificaron a regulación deste contrato, o certo é que o nivel de contratación a tempo parcial no noso país non é equiparable ao existente noutros países da Unión Europea. O traballo a tempo parcial non só é un mecanismo relevante na organización flexible do traballo e na adaptación do tempo de traballo ás necesidades profesionais e persoais dos traballadores, senón que é un mecanismo de redistribución do emprego. A reforma do contrato de traballo a tempo parcial pretende buscar un maior equilibrio entre flexibilidade e protección social, admitindo a realización de horas extraordinarias nos contratos a tempo parcial e incluíndo estas na base de cotización por contingencias comúns.

O desexo de promover novas formas de desenvolver a actividade laboral fai que dentro desta reforma se busque tamén dar cabida, con garantías, ao teletraballo: unha particular forma de organización do traballo que encaixa perfectamente no modelo produtivo e económico que se persegue, ao favorecer a flexibilidade das empresas na organización do traballo, incrementar as oportunidades de emprego e optimizar a relación entre tempo de traballo e vida persoal e familiar. Modifícase, por isto, a ordenación do tradicional traballo a domicilio para dar acollida, mediante unha regulación equilibrada de dereitos e obrigas, ao traballo a distancia baseado no uso intensivo das novas tecnoloxías.

As empresas de cincuenta ou menos traballadores constitúen, segundo datos do Directorio central de empresas do Instituto Nacional de Estatística, o 99,23% das empresas españolas. A reforma laboral trata de facilitar a contratación de traballadores por parte destas empresas, que representan a maior parte do tecido produtivo do noso país e que albergan as diversas fórmulas de organización empresarial que posibilita o noso ordenamento xurídico, entre as cales cabe destacar o traballo autónomo e as diversas familias da economía social. Con esta finalidade créase unha nova modalidade de contrato de traballo por tempo indefinido da cal só poderán facer uso as empresas que teñan menos de cincuenta traballadores que, a pesar da situación de crise económica, aposten pola creación de emprego. Ademais, establécense dous incentivos fiscais para suxeitos pasivos do imposto sobre sociedades e contribuíntes do imposto sobre a renda das persoas físicas que realicen actividades económicas, destinados a incentivar este tipo de contrato. O primeiro dos incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquelas entidades que carezan de persoal contratado, mentres que o segundo vai destinado ás empresas de cincuenta ou menos traballadores que realicen a contratación de desempregados beneficiarios dunha prestación contributiva de desemprego.

Así mesmo, racionalízase o sistema de bonificacións para a contratación indefinida, cuxa práctica xeneralización limitou gravemente a súa eficiencia. Así, as bonificacións previstas nesta lei diríxense exclusivamente ás empresas que teñan menos de cincuenta traballadores, ben pola transformación de contratos en prácticas, de revezamento ou de substitución da idade por xubilación en contratos indefinidos, ou ben pola contratación indefinida, a través da nova modalidade contractual sinalada, de mozos de entre 16 e 30 anos ou desempregados maiores de 45 anos.

IV

O capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer a flexibilidade interna nas empresas como alternativa á destrución de emprego. O problema da dualidade laboral é

consecuencia, en boa medida, dun sistema de institucións laborais inadecuado, como quedou evidenciado durante a última crise. Nun sistema que xera incentivos adecuados, as empresas poden facer fronte ás oscilacións da demanda recorrendo a mecanismos diferentes ao despedimento, que preserven o capital humano da empresa, tales como reducións temporais de salario ou de xornada. Este tipo de axuste foi relevante nos países da nosa contorna, o que se traduciu nunha menor destrución de emprego.

O conxunto de medidas que se formulan neste capítulo teñen como obxectivo fortalecer os mecanismos de adaptación das condicións de traballo ás circunstancias concretas que atravesese a empresa. Con este obxectivo son varias as reformas que se abordan. En primeiro lugar, o sistema de clasificación profesional pasa a ter como única referencia o grupo profesional co obxectivo de sortear a rixidez da noción de categoría profesional e facer da mobilidade funcional ordinaria un mecanismo de adaptación máis viable e eficaz.

En segundo lugar, simplifícase a distinción entre modificacións substanciais individuais e colectivas, inclúese a modificación substancial de funcións e de estrutura e contía salarial como causa de extinción voluntaria do contrato de traballo con dereito a indemnización e, a modificación de condicións de traballo recollidas en convenio colectivo do título III do Estatuto dos traballadores recondúcense ao número 3, artigo 82, do Estatuto dos traballadores.

En terceiro lugar, en materia de suspensión do contrato de traballo e redución da xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas, a presente lei pretende afianzar este mecanismo alternativo aos despedimentos dándolle axilidade mediante a supresión do requisito de autorización administrativa e establecendo unha prórroga do sistema de bonificacións e reposición de prestacións por desemprego previsto para estes supostos.

En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva prevese a posibilidade de desvinculación respecto do convenio colectivo en vigor, dáselle prioridade ao convenio colectivo de empresa e regúlase o réxime de ultractividade dos convenios colectivos. As modificacións operadas nestas materias responden ao obxectivo de procurar que a negociación colectiva sexa un instrumento, e non un obstáculo, para adaptar as condicións laborais ás concretas circunstancias da empresa.

A última reforma do mercado de traballo pretendeu facer máis viable a posibilidade da desvinculación, pero, á luz dos datos de 2011, nun contexto de agravamento da crise económica, non parece que se avansase significativamente neste terreo. A norma estatal non garantiu o desbloqueo ante a falta de acordo cos representantes dos traballadores para deixar de aplicar as condicións previstas en convenio colectivo. Por isto, para facilitar a adaptación dos salarios e outras condicións de traballo á produtividade e competitividade empresarial, esta lei incorpora unha modificación do réxime da desvinculación para que, ante a falta de acordo e a non solución do conflito por outras vías autónomas, as partes se sometan a unha arbitrase canalizada a través da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ou órganos similares das comunidades autónomas. Trátase, en todo caso, de órganos tripartitos e, por tanto, con presenza das organizacións sindicais e empresariais, xunto coa da Administración, cuxa intervención se xustifica tamén na necesidade de que os poderes públicos velen pola defensa da produtividade tal e como deriva do artigo 38 da Constitución española.

A anterior reforma do mercado de traballo tamén pretendeu incidir na estrutura da negociación colectiva, outorgando prioridade aplicativa ao convenio de ámbito empresarial sobre outros convenios nunha serie de materias que se entenden primordiais para unha xestión flexible das condicións de traballo. Non obstante, a efectiva descentralización da negociación colectiva deixouse en mans dos convenios estatais ou autonómicos, o que puido impedir esa prioridade aplicativa. A novidade que agora se incorpora vai encamiñada, precisamente, a garantir a dita descentralización convencional para facilitar unha negociación das condicións laborais no nivel máis próximo e adecuado á realidade das empresas e dos seus traballadores.

Finalmente, co fin de procurar tamén unha adaptación do contido da negociación colectiva aos cambiantes escenarios económicos e organizativos, introdúcese cambios respecto á aplicación do convenio colectivo no tempo. Preténdese, en primeiro lugar, incentivar que a renegociación do convenio se adiante á fin da súa vixencia sen necesidade de denuncia do conxunto do convenio, como situación que resulta ás veces conflitiva e que non facilita un proceso de renegociación sosegado e equilibrado. Pero, ademais, para cando isto non resulte posible, preténdese evitar unha «petrificación» das condicións de traballo pactadas en convenio e que non se demore en exceso o acordo renegociador mediante unha limitación temporal da ultractividade do convenio a un ano.

V

O capítulo IV inclúe un conxunto de medidas para favorecer a eficiencia do mercado de traballo e reducir a dualidade laboral. A falta dun nivel óptimo de flexibilidade interna é, como quedou exposto, unha das características do noso mercado de traballo que afecta, primordialmente, traballadores con contrato temporal e, en menor medida, traballadores indefinidos mediante despedimentos. O resultado é, a estas alturas, sobradamente coñecido: a acusada rotación e segmentación do noso mercado de traballo.

Co obxectivo de incrementar a eficiencia do mercado de traballo e reducir a dualidade laboral, o capítulo IV desta lei recolle unha serie de medidas que van referidas esencialmente á extinción do contrato. Non obstante, o capítulo iníciase cunha medida relativa á realización de contratos temporais. Concretamente, coa finalidade de completar as medidas de fomento da contratación indefinida e intentar reducir a dualidade laboral o antes posible, adiántase a fin da suspensión da imposibilidade de superar un tope máximo temporal no encadeamento de contratos temporais recollida no número 5 do artigo 15 do Estatuto dos traballadores. Esta previsión volverá ser de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2013.

O denominado «despedimento exprés» converteuse, á luz dos datos máis recentes, na principal canle de extinción de contratos indefinidos, e supera con moito o número de despedidos colectivos e obxectivos. Máis alá dos beneficios en termos de rapidez e seguridade económica que esta posibilidade reporta ás empresas, o «despedimento exprés» revélase frontalmente oposto ao que debería ser un sistema de extinción do contrato de traballo presidido pola idea de «flexiseguridade».

O «despedimento exprés» crea inseguridade aos traballadores, posto que as decisións empresariais se adoptan probablemente moitas veces sobre a base dun simple cálculo económico baseado na antigüidade do traballador e, por tanto, no custo do despedimento, con independencia doutros aspectos relativos á disciplina, á produtividade ou á necesidade dos servizos prestados polo traballador, limitando, ademais, as súas posibilidades de impugnación xudicial, salvo que concorran condutas discriminatorias ou contrarias aos dereitos fundamentais. Así mesmo, desde o punto de vista empresarial, o éxito do «despedimento exprés» tamén puxo en evidencia as disfuncionalidades do réxime xurídico do despedimento. Non constitúe un comportamento economicamente racional –o que cabería esperar do titular dunha actividade empresarial– despedir prescindindo moitas veces de criterios relativos á produtividade do traballador e, en todo caso, decantándose por un despedimento improcedente e, por tanto, máis caro que un despedimento procedente por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, cuxa xustificación debería ser máis habitual en tempos, como os actuais, de crise económica. A razón disto reside nos custos adicionais que comportan os salarios de tramitación e na dificultade, que se veu denunciando, respecto á posibilidade de acometer extincións económicas con custos, en termos monetarios e de tempo, máis razoables.

A caracterización do despedimento colectivo, cun expediente administrativo e posibles impugnacións administrativas e xudiciais, revelouse contraria á celeridade que é especialmente necesaria cando se trata de acometer reestruturacións empresariais. De aí, seguramente, a tendencia a alcanzar acordos cos representantes dos traballadores durante o período de consulta como modo de asegurar a autorización por parte da autoridade laboral. Porén, isto fíxose moitas veces á custa de satisfacer indemnizacións

aos traballadores despedidos por riba da legalmente prevista para este despedimento. Desnaturalízase así, en boa medida, o período de consultas cos representantes dos traballadores que, en atención á normativa comunitaria, deben versar sobre a posibilidade de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias, mediante o recurso a medidas sociais destinadas, en especial, á readaptación ou á reconversión dos traballadores despedidos.

Pola súa parte, os despedimentos obxectivos polas mesmas causas viñeron caracterizándose por unha ambivalente doutrina xudicial e xurisprudencia, na cal primou moitas veces unha concepción simplemente defensiva destes despedimentos, como mecanismo para facer fronte a graves problemas económicos, eludindo outras funcións que está destinado a cumprir este despedimento como canle para axustar o volume de emprego aos cambios técnico-organizativos operados nas empresas. Isto explica que as empresas se decantasen, a miúdo, polo recoñecemento da improcedencia do despedimento, evitando un proceso xudicial sobre o cal non se tiña demasiada confianza en canto ás posibilidades de conseguir a procedencia do despedimento, polo que debían, por tanto, aboar a indemnización por despedimento improcedente máis o custo adicional que supoñían os salarios de tramitación.

Sobre a base do anterior diagnóstico, o conxunto de medidas referidas á extinción do contrato de traballo recollidas no capítulo IV incíase cunha reforma do réxime xurídico do despedimento colectivo. Unha das principais novidades reside na supresión da necesidade de autorización administrativa, mantendo a exigencia comunitaria dun período de consultas, pero sen exixirse un acordo cos representantes dos traballadores para proceder aos despedimentos. Isto vai acompañado dunha asimilación destes despedimentos colectivos co resto de despedimentos para efectos da súa impugnación e cualificación xudicial, coa particularidade de que se prevé unha acción para a cal están lexitimados os representantes dos traballadores e que permitirá dar unha solución homoxénea para todos os traballadores afectados polo despedimento.

Tamén se introducen innovacións no terreo da xustificación destes despedimentos. A lei cínguese agora a delimitar as causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que xustifican estes despedimentos, suprimíndose outras referencias normativas que viñeron introducindo elementos de incerteza. Máis alá do concreto teor legal incorporado por diversas reformas desde a Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos traballadores, e do texto articulado da Lei da xurisdición social e da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, tales referencias incorporaban proxeccións de futuro, de imposible proba, e unha valoración finalista destes despedimentos, que veu dando lugar a que os tribunais realizasen, en numerosas ocasións, xuízos de oportunidade relativos á xestión da empresa. Agora queda claro que o control xudicial destes despedimentos debe cingirse a unha valoración sobre a concorrencia duns feitos: as causas. Esta idea vale tanto para o control xudicial dos despedimentos colectivos canto para os despedimentos por causas obxectivas ex artigo 52 c) do Estatuto dos traballadores.

A nova regulación reforza os elementos sociais que deben acompañar estes despedimentos. Dunha parte, incentívase que mediante a autonomía colectiva se establezan prioridades de permanencia ante a decisión de despedimento de determinados traballadores, tales como aqueles con cargas familiares, os maiores de certa idade ou persoas con discapacidade. Doutra parte, naqueles despedimentos colectivos que afecten máis de cincuenta traballadores, a lei establece unha efectiva obriga empresarial de ofrecerlles aos traballadores un plan de recolocación externa, que inclúa medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada e busca activa de emprego.

As medidas referidas á extinción do contrato de traballo refírense tamén ás indemnizacións e a outros custos asociados aos despedimentos. Así, considérase necesario para mellorar a eficiencia do mercado de traballo e reducir a dualidade laboral achegar os custos do despedimento á media dos países europeos. A tradicional indemnización por despedimento improcedente, de 45 días de salario por ano de servizo cun máximo de 42 mensualidades constitúe un elemento que acentúa demasiado a fenda

existente entre o custo da extinción do contrato temporal e o indefinido, ademais de ser un elemento distorsionador para a competitividade das empresas, especialmente para as máis pequenas, nun momento –como o actual– de dificultade de acceso a fontes de financiamento.

Por isto, esta lei xeneraliza para todos os despedimentos improcedentes a indemnización de 33 días, cun tope de 24 mensualidades, que se veu prevendo para os despedimentos obxectivos improcedentes de traballadores con contrato de fomento da contratación indefinida. Con esta xeneralización suprimese esta modalidade contractual, que se desnaturalizara enormemente tras a última ampliación dos colectivos con que se podía celebrar o dito contrato.

As novas regras sobre a indemnización por despedimento improcedente aplícanse aos contratos celebrados a partir da data da entrada en vigor do real decreto lei que serviu de fundamento da presente lei. Para o caso dos contratos celebrados con anterioridade a esa data, a indemnización seguirase calculando de acordo coas regras anteriormente vixentes, aínda que tan só con respecto ao tempo de servizos prestados antes da entrada en vigor da dita norma. Para o tempo de servizos restante, terase en conta a nova contía de 33 días por ano de servizo. Con estas regras, ése respectuoso co principio de igualdade ante a lei consagrado no artigo 14 da Constitución española, ao tempo que se teñen en conta as expectativas indemnizatorias dos traballadores con contrato en vigor.

Os cambios normativos ata agora citados en canto á extinción do contrato de traballo permiten deixar atrás outras regras e previsións cuxa finalidade non era outra que, dun modo indirecto e un tanto irrazoable, mitigar as rixideces que viñeron caracterizando o réxime xurídico do despedimento.

Xunto coa supresión do «despedimento exprés» introdúcese outras modificacións nas normas que aluden aos salarios de tramitación, mantendo a obriga empresarial de aboalos unicamente nos supostos de readmisión do traballador, ben cando o empresario escolla esa opción ante un despedimento declarado improcedente, ben como consecuencia da cualificación de nulidade deste. No caso daqueles despedimentos improcedentes en que o empresario opte pola indemnización, non é necesario o aboamento dos salarios de tramitación, o cal se xustifica en que o tempo de duración do proceso xudicial non parece un criterio adecuado para compensar o prexuízo que supón a perda do emprego, máxime tendo en conta que o traballador pode acceder á prestación de desemprego desde o mesmo momento en que ten efectividade a decisión extintiva. Por outra parte, os salarios de tramitación actúan, en ocasións, como un incentivo para estratexias procesuais dilatorias, co engadido de que estes acaban converténdose nun custo parcialmente socializado, dada a previsión de que o empresario poderá reclamar ao Estado a parte dos ditos salarios que exceda os 60 días.

Nesta mesma liña, para un tratamento legal máis razoable dos custos vinculados á extinción do contrato de traballo, a presente lei modifica o réxime xurídico do Fondo de Garantía Salarial, racionalizando o seu ámbito de actuación, cinguíndoo ao resarcimento de parte das indemnizacións por extincións de contratos indefinidos que teñan lugar en empresas de menos de 25 traballadores e que non fosen declaradas xudicialmente como improcedentes.

VI

A reforma do réxime xurídico substantivo da suspensión temporal do contrato, da redución temporal da xornada e do despedimento colectivo no relativo á supresión da autorización administrativa da autoridade laboral obriga a adaptar o tratamento procesual das ditas institucións.

Creouse unha nova modalidade procesual para o despedimento colectivo, cuxa regulación persegue evitar unha demora innecesaria na busca dunha resposta xudicial á decisión empresarial extintiva. Ademais, suprimíronse puntos doutros preceptos que se referían á autorización administrativa que se exixía, ata agora, nas suspensións contractuais e reducións de xornada temporais, así como nos despedimentos colectivos.

En interese da celeridade que debe presidir o procedemento laboral, esta nova modalidade procesual terá o carácter de preferente e urxente, e vén caracterizada por atribuír aos tribunais superiores de xustiza e á Audiencia Nacional o coñecemento, en primeira instancia, da impugnación por parte dos representantes dos traballadores do despedimento colectivo, recoñecéndose, posteriormente en interese da celeridade, o recurso de casación.

Dada a complexidade que se presenta na maioría de despedimentos colectivos, considerouse oportuno, para evitar dilacións no tempo, establecer a obriga empresarial de presentar a documentación que xustificaría a súa decisión extintiva, nun prazo contado a partir da admisión da demanda, e así poder practicar, se for o caso, a proba sobre ela de forma anticipada.

A impugnación individual da extinción do contrato no marco dun despedimento colectivo séguese atribuíndo aos xulgados do social, pola canle prevista para as extincións por causas obxectivas.

Por último, a impugnación de suspensións contractuais e reducións de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción e por forza maior articularanse a través das modalidades procesuais previstas nos artigos 138 e 153 a 162 da Lei reguladora da xurisdición social, en atención ao carácter individual ou colectivo da decisión empresarial.

Finalmente, a lei conclúe cunha serie de disposicións entre as cales destacan a previsión dun réxime específico aplicable aos administradores e directivos de entidades de crédito no relativo a limitacións nas indemnizacións que se percibirán por terminación dos seus contratos naquelas entidades de crédito participadas maioritariamente ou apoiadas financeiramente polo Fondo de Reestruturación Ordenada Bancaria. Así mesmo, establécense determinadas normas respecto á extinción/suspensión do contrato de administradores ou directivos de entidades de crédito por razón de imposición de sancións ou de suspensión e determinados supostos de substitución provisional, respectivamente. Esta regulación vén complementar, nas materias citadas, o disposto no Real decreto lei 2/2012, do 3 de febreiro, de saneamento do sector financeiro respecto ás remuneracións nas entidades de crédito que reciban apoio financeiro público para o seu saneamento e reestruturación.

Por outro lado, a disposición adicional oitava da lei pretende dar resposta á actual situación de crise económica introducindo criterios racionais e lóxicos de axuste no ámbito dos contratos mercantís e de alta dirección do sector público. As medidas previstas na dita disposición adicional perseguen a estabilidade económica, o interese xeral e o ben común. A fixación de límites nos contratos mercantís e de alta dirección do sector público constitúe, ademais, unha medida económica dirixida a conter a expansión do gasto público, de tal modo que supón unha decisión xustificada pola necesidade de reducir o déficit público.

Por outra parte, as disposicións transitorias da lei establecen as normas para a adecuada aplicación das súas disposicións, en consonancia co obxectivo de reforma completa e equilibrada, de aplicación inmediata ao marco das relacións laborais, todo isto en condicións de seguridade xurídica, respecto das medidas de intermediación laboral, fomento de emprego, protección por desemprego, vixencia de convenios denunciados, contratos para a formación e a aprendizaxe e despedimentos colectivos de traballadores maiores de cincuenta anos en empresas con beneficios.

A norma aclara a aplicación do novo réxime de indemnizacións por despedimento improcedente con respecto ás regras vixentes con anterioridade á súa entrada en vigor.

Nas disposicións derradeiras precísanse as condicións de desfrute de determinados supostos de permisos dos traballadores en materia de conciliación de vida laboral e familiar, a conta de formación dos traballadores, definición de supostos determinados de protección por desemprego e a súa acreditación, modificacións no subsistema de formación profesional para o emprego e horas extraordinarias nos contratos a tempo parcial, así como a modificación das regras do aboamento da prestación por desemprego na súa modalidade de pagamento único, entre outras. Tamén se introduciu unha

disposición derradeira para aclarar o tratamento no imposto sobre a renda das persoas físicas das indemnizacións por despedimento, como consecuencia das diversas modificacións introducidas pola reforma laboral.

CAPÍTULO I

Medidas para favorecer a empregabilidade dos traballadores

Artigo 1. *Intermediación laboral.*

Un. O número 3 do artigo 16 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«3. A actividade consistente na contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outras empresas será realizada exclusivamente por empresas de traballo temporal autorizadas de acordo coa súa lexislación específica. As empresas de traballo temporal poderán, ademais, actuar como axencias de colocación cando contén coa correspondente autorización de acordo co establecido na normativa aplicable.»

Dous. O artigo 1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 1. *Concepto.*

Denomínase empresa de traballo temporal aquela cuxa actividade fundamental consiste en pór á disposición doutra empresa usuaria, con carácter temporal, traballadores contratados por ela. A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só se poderá efectuar a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos previstos nesta lei.

As empresas de traballo temporal poderán, ademais, actuar como axencias de colocación cando cumpran os requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e a súa normativa de desenvolvemento.

Na súa relación tanto cos traballadores como coas empresas clientes, as empresas de traballo temporal deberán informar expresamente e en cada caso sobre se a súa actuación o é na condición de empresa de traballo temporal ou de axencia de colocación.»

Tres. A letra b) do número 1 do artigo 2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactada do seguinte modo:

«b) Dedicarse exclusivamente á actividade constitutiva de empresa de traballo temporal, sen prexuízo do establecido no artigo 1 da presente lei.»

Catro. O parágrafo primeiro do número 2 do artigo 2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactado do seguinte modo:

«2. A autorización administrativa para operar como empresa de traballo temporal será concedida polos órganos competentes das comunidades autónomas ou da Administración xeral do Estado, no caso de Ceuta e de Melilla.»

Cinco. O número 4 do artigo 2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactado do seguinte modo:

«4. A solicitude de autorización presentada conforme o previsto neste artigo resolverase no prazo de tres meses seguintes ao día da súa presentación.

Transcorrido o dito prazo sen que recaese resolución expresa, a dita solicitude entenderase estimada.»

Seis. O número 1 do artigo 4 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactado do modo seguinte:

«1. A autoridade laboral que, de conformidade co establecido no artigo 2 desta lei, conceda a autorización administrativa levará un rexistro das empresas de traballo temporal, en que se inscribirán as empresas autorizadas, facendo constar os datos relativos á identificación da empresa, nome dos que teñen cargos de dirección ou sexan membros dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, domicilio, ámbito profesional e xeográfico de actuación, número de autorización administrativa e vixencia desta, así como se a empresa de traballo temporal actúa tamén como axencia de colocación.

Así mesmo, serán obxecto de inscrición a suspensión de actividades que acorde a autoridade laboral conforme o previsto nesta lei así como o cesamento na condición de empresa de traballo temporal.

Determinaranse regulamentariamente as conexións que deben existir entre os rexistros de empresas de traballo temporal dos diferentes ámbitos territoriais.»

Sete. O número 2 do artigo 21 bis da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, queda redactado do seguinte modo:

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

O vencemento do prazo máximo do procedemento de autorización sen se ter notificado resolución expresa ao interesado suporá a estimación da solicitude por silencio administrativo.»

Oito. A disposición adicional segunda da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional segunda. *Empresas de traballo temporal.*

As empresas de traballo temporal axustarán a súa actividade ao establecido na súa normativa reguladora.

Non obstante, poderán actuar como axencias de colocación se se axustan ao establecido respecto das ditas axencias nesta lei e nas súas disposicións de desenvolvemento, incluída a obriga de garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos.»

Nove. Engádesse un número 1.bis ao artigo 16 do texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, coa seguinte redacción:

«1.bis. No caso das empresas de traballo temporal que presentasen unha declaración responsable para actuar como axencias de colocación segundo o disposto na disposición transitoria primeira do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, incumplir os requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e a súa normativa de desenvolvemento.»

Dez. A alínea c) do número 3 do artigo 18 do texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactada como segue:

«c) Non dedicarse exclusivamente á actividade constitutiva da empresa de traballo temporal, salvo o previsto en materia de axencias de colocación.»

Artigo 2. *Formación profesional.*

Un. A alínea b) do número 2 do artigo 4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«b) Á promoción e formación profesional no traballo, incluída a dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade».

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

«2. O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo.

O contrato para a formación e a aprendizaxe rexerá polas seguintes regras:

a) Poderá celebrarse con traballadores maiores de dezaseis e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas. Poderá acollerse a esta modalidade contractual os traballadores que cursen formación profesional do sistema educativo.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerta con persoas con discapacidade nin cos colectivos en situación de exclusión social previstos na Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente.

b) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de tres. Non obstante, mediante convenio colectivo poderán establecerse distintas duracións do contrato, en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas, sen que a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, ata por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses e sen que a duración total do contrato poida exceder a dita duración máxima.

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

c) Expirada a duración do contrato para a formación e a aprendizaxe, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa, salvo que a formación inherente ao novo contrato teña por obxecto a obtención de distinta cualificación profesional.

Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

d) O traballador deberá recibir a formación inherente ao contrato para a formación e a aprendizaxe directamente nun centro formativo da rede a que se refire a disposición adicional quinta da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, previamente recoñecido para isto polo Sistema nacional de emprego. Non obstante, tamén poderá recibir a dita formación na propia empresa cando esta dispuxer das instalacións e do persoal adecuados para os efectos da acreditación da competencia ou cualificación profesional a que se refire a alínea e), sen prexuízo da necesidade, se é o caso, da realización de períodos de formación complementarios nos centros da rede mencionada.

A actividade laboral desempeñada polo traballador na empresa deberá estar relacionada coas actividades formativas. A impartición desta formación deberá xustificarse á finalización do contrato.

Desenvolverase regulamentariamente o sistema de impartición e as características da formación dos traballadores nos centros formativos e nas empresas, así como o seu recoñecemento, nun réxime de alternancia co traballo efectivo para favorecer unha maior relación entre este e a formación e a aprendizaxe do traballador. As actividades formativas poderán incluír formación complementaria non referida ao Catálogo nacional de cualificacións profesionais para adaptarse tanto ás necesidades dos traballadores como das empresas.

Así mesmo, serán obxecto de desenvolvemento regulamentario os aspectos relacionados co financiamento da actividade formativa.

e) A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación e a aprendizaxe será obxecto de acreditación nos termos previstos na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, e na súa normativa de desenvolvemento. Conforme o establecido na dita regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade, título de formación profesional ou, se é o caso, acreditación parcial acumulable.

f) O tempo de traballo efectivo, que deberá ser compatible co tempo dedicado ás actividades formativas, non poderá ser superior ao 75 por cento, durante o primeiro ano, ou ao 85 por cento, durante o segundo e terceiro ano, da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, á xornada máxima legal. Os traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas.

g) A retribución do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe fixarase en proporción ao tempo de traballo efectivo, de acordo co establecido en convenio colectivo.

En ningún caso a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

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

i) No suposto de que o traballador continúe na empresa cando remate o contrato, aplicarase o establecido no número 1, alínea f), deste artigo.»

Tres. O artigo 23 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 23. *Promoción e formación profesional no traballo.*

1. O traballador terá dereito:

a) Ao desfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.

c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Esta será por conta da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter para tal efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo.

2. Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre traballadores dun e doutro sexo.

3. Os traballadores con polo menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada á actividade da empresa, acumulables por un período de ata cinco anos. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballador poida realizar as accións formativas dirixidas á obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenvolvido por iniciativa empresarial ou comprometido pola negociación colectiva. Sen prexuízo do anterior, non se poderá comprender no dereito a que se refire este número a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme o previsto noutras leis. En defecto do previsto en convenio colectivo, a concreción do modo de desfrute do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e empresario.»

Catro. A alínea c) do número 1 do artigo 26 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, queda redactada do seguinte modo:

«c) A participación no deseño e planificación do subsistema de formación profesional para o emprego das organizacións empresariais e sindicais máis representativas e dos centros e entidades de formación debidamente acreditados a través das súas organizacións representativas do sector. Ademais, teranse en conta as necesidades específicas dos traballadores autónomos e das empresas da economía social a través das súas organizacións representativas.»

Cinco. Modifícase o número 10 do artigo 26 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, que queda redactado do modo seguinte:

«10. A formación recibida polo traballador ao longo da súa carreira profesional, de acordo co Catálogo nacional de cualificacións profesionais e o Marco español de cualificacións para a educación superior, inscribírase nunha conta de formación asociada ao número de afiliación á Seguridade Social.

Os servizos públicos de emprego efectuarán as anotacións correspondentes nas condicións que se establezan regulamentariamente.»

Seis. O número 1 da disposición transitoria sexta da Lei 45/2002, do 12 de decembro, de reforma do sistema de protección por desemprego, queda redactado do seguinte modo:

«Disposición transitoria sexta. *Programa de substitución de traballadores en formación por traballadores beneficiarios de prestacións por desemprego.*

1. En aplicación do previsto no parágrafo terceiro do número 4 do artigo 228 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, na redacción dada a este por esta lei, poderán acollerse ao presente programa todas as empresas,

calquera que sexa o tamaño do seu cadro de persoal, que substitúan os seus traballadores con traballadores desempregados beneficiarios de prestacións por desemprego durante o tempo en que aqueles participen en accións de formación, sempre que tales accións estean financiadas por calquera das administracións públicas.

A aplicación do programa regulado na presente disposición transitoria será obrigatoria para os traballadores desempregados beneficiarios de prestacións por desemprego a que se refire o parágrafo anterior.»

Artigo 3. *Reducións de cotas nos contratos para a formación e a aprendizaxe.*

1. As empresas que, a partir da entrada en vigor desta lei, celebren contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego terán dereito, durante toda a vixencia do contrato, incluídas as prórrogas, a unha redución das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, así como ás correspondentes a accidentes de traballo e enfermidades profesionais, desemprego, fondo de garantía salarial e formación profesional, correspondentes aos ditos contratos, do 100 por cento se o contrato o realizan empresas cuxo cadro de persoal sexa inferior a 250 persoas, ou do 75 por cento no suposto de que a empresa contratante teña un cadro de persoal igual ou superior a esa cifra.

Así mesmo, nos contratos para a formación e a aprendizaxe celebrados ou prorrogados segundo o disposto no parágrafo anterior, reducirase o 100 por cento das cotas dos traballadores á Seguridade Social durante toda a vixencia do contrato, incluídas as prórrogas.

2. As empresas que, no momento da finalización da súa duración inicial ou prorrogada, transformen en contratos indefinidos os contratos para a formación e a aprendizaxe, calquera que sexa a data da súa celebración, terán dereito a unha redución na cota empresarial á Seguridade Social de 1.500 euros/ano, durante tres anos. No caso de mulleres, a dita redución será de 1.800 euros/ano.

3. No non previsto neste artigo será de aplicación o establecido na sección I do capítulo I da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

4. As reducións previstas neste artigo non serán de aplicación nos contratos para a formación e a aprendizaxe cando se subscriban no marco das accións e medidas establecidas na alínea d) do artigo 25.1 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, incluíndo os proxectos de escolas obradoiro, casas de oficios e obradoiros de emprego.

CAPÍTULO II

Fomento da contratación indefinida e outras medidas para favorecer a creación de emprego

Artigo 4. *Contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores.*

1. Con obxecto de facilitar o emprego estable á vez que se potencia a iniciativa empresarial, as empresas que teñan menos de 50 traballadores poderán concertar o contrato de traballo de apoio aos emprendedores que se regula neste artigo.

2. O contrato celebrarase por tempo indefinido e a xornada completa, e formalizarase por escrito no modelo que se estableza.

3. O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que deriven del rexeranse, con carácter xeral, polo disposto no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e nos convenios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción da duración do período de proba a que se refire o artigo 14 do Estatuto dos traballadores, que será dun ano en todo caso. Non se poderá establecer un período de proba cando o traballador xa desempeñase

as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

4. Estes contratos gozarán dos incentivos fiscais establecidos no artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo.

O traballador contratado baixo esta modalidade que percíbise, con data da celebración do contrato, prestacións por desemprego de nivel contributivo durante, polo menos, tres meses, poderá voluntariamente compatibilizar cada mes, xunto co salario, o 25 por cento da contía da prestación que teña recoñecida e que estea pendente de percibir, de acordo co disposto no título III do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño.

O dereito á compatibilidade da prestación producirá efecto desde a data de inicio da relación laboral, sempre que se solicite no prazo de quince días contados desde esta. Transcorrido o dito prazo, o traballador non se poderá acoller a esta compatibilidade.

A compatibilidade manterase exclusivamente durante a vixencia do contrato co límite máximo da duración da prestación pendente de percibir. No caso de cesamento no traballo que supoña situación legal de desemprego, o beneficiario poderá optar por solicitar unha nova prestación ou ben por retomar a prestación pendente de percibir. Neste suposto, considerarase como período consumido unicamente o 25 por cento do tempo en que se compatibilizou a prestación co traballo.

A entidade xestora e o beneficiario estarán exentos durante a percepción do 25 por cento da prestación compatibilizada da obriga de cotizar á Seguridade Social.

Cando o traballador non compatibilice a prestación co salario nos termos deste punto, manterase o dereito do traballador ás prestacións por desemprego que lle restasen por percibir no momento da colocación, sendo de aplicación o establecido nos artigos 212.1.d) e 213.1.d) do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño.

5. Con independencia dos incentivos fiscais regulados no artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo, as contratacións baixo esta modalidade contractual de desempregados inscritos na oficina de emprego darán dereito ás seguintes bonificacións, sempre que se refiran a algún destes colectivos:

a) Mozos entre 16 e 30 anos, ambos incluídos: a empresa terá dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social durante tres anos cuxa contía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/ano) no primeiro ano; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/ano) no segundo ano, e de 100 euros/mes (1.200 euros/ano) no terceiro ano.

Cando estes contratos se concerten con mulleres en ocupacións en que este colectivo estea menos representado, as contías anteriores incrementaranse en 8,33 euros/mes (100 euros/ano).

b) Maiores de 45 anos: a empresa terá dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social cuxa contía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/ano) durante tres anos.

Cando estes contratos se concerten con mulleres en ocupacións en que este colectivo estea menos representado, as bonificacións indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/ano).

Estas bonificacións serán compatibles con outras axudas públicas previstas coa mesma finalidade, sen que en ningún caso a suma das bonificacións aplicables poida superar o 100% da cota empresarial á Seguridade Social.

6. Non poderá concertar o contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores a que se refire o presente artigo a empresa que, nos seis meses anteriores á celebración do contrato, adoptase decisións extintivas improcedentes. A limitación afectará unicamente as extincións producidas con posterioridade á entrada en vigor desta lei, e para a cobertura daqueles postos de traballo do mesmo grupo profesional que os afectados pola extinción e para o mesmo centro ou centros de traballo.

7. Para a aplicación dos incentivos vinculados ao contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, a empresa deberá manter no emprego o traballador contratado polo menos tres anos desde a data de inicio da relación laboral. Así mesmo, deberá manter o nivel de emprego na empresa alcanzado co contrato por tempo indefinido de apoio aos emprendedores durante, polo menos, un ano desde a celebración do contrato. En caso de incumprimento destas obrigas, deberase proceder ao reintegro dos incentivos.

Non se considerarán incumplidas as obrigas de mantemento do emprego anteriores cando o contrato de traballo se extinga por causas obxectivas ou por despedimento disciplinario cando un ou outro sexa declarado ou recoñecido como procedente, nin as extincións causadas por dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez dos traballadores ou pola expiración do tempo convidado ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato.

8. Para os efectos do disposto neste artigo, terase en conta o número de traballadores da empresa no momento de se producir a contratación.

9. No non establecido neste artigo serán de aplicación as previsións contidas na sección I do capítulo I da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, salvo o establecido no artigo 6.2 en materia de exclusións.

Artigo 5. *Contrato a tempo parcial.*

A alínea c) do número 4 do artigo 12 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«c) Os traballadores a tempo parcial poderán realizar horas extraordinarias. O número de horas extraordinarias que se poderán realizar será o legalmente previsto en proporción á xornada pactada.

As horas extraordinarias realizadas no contrato a tempo parcial computarán para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e bases reguladoras das prestacións.

A realización de horas complementarias rexeráse polo disposto no número 5 deste artigo.

En todo caso, a suma das horas ordinarias, extraordinarias e complementarias non poderá exceder o límite legal do traballo a tempo parcial definido no número un deste artigo.»

Artigo 6. *Traballo a distancia.*

O artigo 13 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 13. *Traballo a distancia.*

1. Terá a consideración de traballo a distancia aquel en que a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este, de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa.

2. O acordo polo que se estableza o traballo a distancia formalizarase por escrito. Tanto se o acordo se establece no contrato inicial como se for posterior, seranlle de aplicación as regras contidas no artigo 8.3 desta lei para a copia básica do contrato de traballo.

3. Os traballadores a distancia terán os mesmos dereitos que os que prestan os seus servizos no centro de traballo da empresa, salvo aqueles que sexan inherentes á realización da prestación laboral nel de maneira presencial. En especial, o traballador a distancia terá dereito a percibir, como mínimo, a retribución total establecida conforme o seu grupo profesional e funcións.

O empresario deberá establecer os medios necesarios para asegurar o acceso efectivo destes traballadores á formación profesional para o emprego, co fin de favorecer a súa promoción profesional. Así mesmo, co fin de posibilitar a mobilidade e promoción, deberá informar os traballadores a distancia da existencia de postos de traballo vacantes para o seu desenvolvemento presencial nos seus centros de traballo.

4. Os traballadores a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguridade e saúde, e resulta de aplicación, en todo caso, o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e a súa normativa de desenvolvemento.

5. Os traballadores a distancia poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme o previsto na presente lei. Para estes efectos, os ditos traballadores deberán estar adscritos a un centro de traballo concreto da empresa.»

Artigo 7. Bonificacións de cotas por transformación de contratos en prácticas, de revezamento e de substitución en indefinidos.

1. As empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, no momento da finalización da súa duración inicial ou prorrogada, ou que transformen en indefinidos contratos de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 41,67 euros/mes (500 euros/ano) durante tres anos.

No caso de mulleres, estas bonificacións serán de 58,33 euros/mes (700 euros/ano).

2. Poderán ser beneficiarias das bonificacións establecidas neste artigo as empresas que teñan menos de cincuenta traballadores no momento de se producir a contratación, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais ou cooperativas ás cales se incorporen traballadores como socios traballadores ou de traballo, sempre que estas últimas optasen por un réxime de seguridade social propio de traballadores por conta allea.

3. No non previsto nesta disposición, será de aplicación o establecido na sección I do capítulo I da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer a flexibilidade interna nas empresas como alternativa á destrución de emprego

Artigo 8. Clasificación profesional.

O artigo 22 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, establecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores por medio de grupos profesionais.

2. Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador.

3. A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación directa e indirecta entre mulleres e homes.

4. Por acordo entre o traballador e o empresario asignaráselle ao traballador un grupo profesional e establecerase como contido da prestación laboral obxecto

do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas. Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo.»

Artigo 9. *Tempo de traballo.*

1. O número 2 do artigo 34 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«2. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada durante o ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular durante o ano o dez por cento da xornada de traballo.

Esta distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá coñecer, cun aviso previo mínimo de cinco días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.»

2. O número 8 do artigo 34 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores queda redactado como segue:

«8. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser o caso, o previsto naquela.

Para tal fin, promoverase a utilización da xornada continuada, o horario flexible ou outros modos de organización do tempo de traballo e dos descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral dos traballadores e a mellora da produtividade nas empresas.»

Artigo 10. *Mobilidade funcional.*

O artigo 39 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 39. *Mobilidade funcional.*

1. A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo coas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do traballador.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible se existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a isto non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e logo do informe do comité ou, de ser o caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos

distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura de vacantes.

3. O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos cales manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen en convenio colectivo.»

Artigo 11. *Mobilidade xeográfica.*

Un. O número 1 do artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«1. O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestaren os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa, así como as contratacións referidas á actividade empresarial.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días ao da data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, que nunca será inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que, non tendo optado pola extinción do seu contrato, se mostre descontento coa decisión empresarial poderá impugnalas ante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificade ou inxustificade e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no número seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, estes novos traslados consideraranse efectuados en fraude de lei e serán declarados nulos e sen efecto.»

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

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

centro de traballo, nun período de noventa días comprenda un número de traballadores de, polo menos:

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

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

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

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

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

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

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

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

Contra as decisións a que se refire o presente número poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no número 1 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

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

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

Tres. Engádesse un novo número 3.ter no artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, co seguinte contido:

«3.ter. Para facer efectivo o seu dereito de protección á saúde, os traballadores con discapacidade que acrediten a necesidade de recibir fóra da súa localidade un tratamento de rehabilitación, físico ou psicolóxico, relacionado coa súa discapacidade, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa tiver vacante noutro dos seus centros de traballo nunha localidade en que sexa máis accesible este tratamento, nos termos e condicións establecidos no número anterior para as traballadoras vítimas de violencia de xénero e para as vítimas do terrorismo.»

Catro. O número 5 do artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«5. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor de traballadores doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.»

Artigo 12. *Modificación substancial de condicións de traballo.*

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

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

1. A dirección da empresa poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

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

2. As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar as condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos, ou desfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Considérase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte polo menos:

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

Considérase de carácter individual a modificación que, no período de referencia establecido, non alcance os limiares sinalados para as modificacións colectivas.

3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de 15 días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas alíneas a), b), c), d) e f) do número 1 deste artigo, se o traballador resulta prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

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

Cando, co obxecto de eludir as previsións contidas no punto seguinte deste artigo, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares que establece o punto segundo para as modificacións colectivas sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

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

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

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

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

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

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

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o número 1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Isto sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do número 3 deste artigo.

5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e producirá efectos no prazo dos sete días seguintes ao da súa notificación.

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

6. A modificación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III da presente lei deberá realizarse conforme o establecido no artigo 82.3.

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

Dous. A letra a) do número 1 do artigo 50 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nos seguintes termos:

«a) As modificacións substanciais nas condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 desta lei e que redunden en menoscabo da dignidade do traballador.»

Artigo 13. *Suspensión do contrato ou redución da xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.*

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

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

1. O empresario poderá suspender o contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

O procedemento, que será aplicable calquera que sexa o número de traballadores da empresa e do número de afectados pola suspensión, iniciárase mediante comunicación á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non superior a quince días.

A autoridade laboral dará traslado da comunicación empresarial á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os aspectos da dita comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser emitido

no improrrogable prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

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

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo primeiro e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

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

Tras a finalización do período de consultas, o empresario notificaralles aos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión. A autoridade laboral comunicará a decisión empresarial á entidade xestora da prestación de desemprego, data a partir da cal producirá efectos a decisión empresarial sobre a suspensión dos contratos, salvo que nela se recolla unha posterior.

A decisión empresarial poderá ser impugnada pola autoridade laboral por pedimento da entidade xestora da prestación por desemprego cando aquela poida ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

Contra as decisións a que se refire o presente número poderá reclamar o traballador ante a xurisdición social, que declarará a medida xustificada ou inxustificada. Neste último caso, a sentenza declarará o inmediato restablecemento do contrato de traballo e condenará o empresario ao pagamento dos salarios deixados de percibir polo traballador ata a data do restablecemento do contrato ou, se for o caso, ao aboamento das diferenzas que procedan respecto do importe recibido en concepto de prestacións por desemprego durante o período de suspensión, sen prexuízo do reintegro que proceda realizar por parte do empresario do importe das ditas prestacións á entidade xestora do seu pagamento. Cando a decisión empresarial afecte un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no artigo 51.1 desta lei, poderase reclamar en conflito colectivo sen prexuízo da acción individual. A interposición do conflito colectivo paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

2. A xornada de traballo poderá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción de acordo co procedemento previsto no número anterior. Para estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual. Durante o período de redución de xornada non se poderán realizar horas extraordinarias salvo forza maior.

3. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior de acordo co procedemento establecido no artigo 51.7 desta lei e normas regulamentarias de desenvolvemento.

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

Artigo 14. *Negociación colectiva.*

Un. O número 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

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

Sen prexuízo do anterior, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1, poderase proceder, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten as seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e a distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta lei.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

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

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non se poderá prolongar máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio na dita empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estean previstas, se é o caso, no plan de igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contado desde que a discrepancia lle foi exposta. Cando non se solicítase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos que se establecesen nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente lei, para resolver de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este punto, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, caso en que o laudo

arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e de acordo cos motivos establecidos no artigo 91.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non sexan aplicables os procedementos a que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución desta á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a inaplicación das condicións de traballo afecte centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou os órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos. A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, deberá ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días contados desde a data do sometemento do conflito ante os ditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e contra ela só se poderá recorrer conforme o procedemento e de acordo cos motivos establecidos no artigo 91.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.»

Dous. O número 1 do artigo 84 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme o disposto no número 2 do artigo 83, e salvo o previsto no número seguinte.»

Tres. O número 2 do artigo 84 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«2. A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa, que se poderá negociar en calquera momento da vixencia de convenios colectivos de ámbito superior, terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

- a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- b) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.
- c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.
- d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.
- e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente lei aos convenios de empresa.
- f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
- g) Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 non poderán dispor da prioridade aplicativa prevista neste punto.»

Catro. O número 3 do artigo 85 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«3. Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos deberán expresar como contido mínimo o seguinte:

- a) Determinación das partes que os concertan.
- b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- c) Procedementos para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3, adaptando, se é o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme o disposto en tal artigo.
- d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a dita denuncia antes de finalizar a súa vixencia.
- e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.»

Cinco. O número 1 do artigo 86 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«1. Corresponde ás partes negociadoras establecer a duración dos convenios, e eventualmente poderán pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio.

Durante a vixencia do convenio colectivo, os suxeitos que reúnan os requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 desta lei poderán negociar a súa revisión.»

Seis. O número 3 do artigo 86 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«3. A vixencia dun convenio colectivo, unha vez denunciado e concluída a duración pactada, producirase nos termos que se establecesen no propio convenio.

Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, aínda que as cláusulas convencionais polas que se tivese renunciado á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou dalgúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións en que, tras a terminación da vixencia pactada, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, deberanse establecer procedementos de aplicación xeral e directa para resolver de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do procedemento de negociación sen alcanzarse un acordo, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, caso en que o

laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será susceptible de recurso conforme o procedemento e de acordo cos motivos establecidos no artigo 91. Os ditos acordos interprofesionais deberán especificar os criterios e procedementos de desenvolvemento da arbitrase, expresando en particular para o caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral polas partes; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio ou ditase un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vixencia, e aplicarase, se o houber, o convenio colectivo de ámbito superior que sexa de aplicación.»

Sete. O número 2 do artigo 89 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«2. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.»

Oito. O número 3 do artigo 90 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«3. No prazo máximo de vinte días desde a presentación do convenio no Rexistro a autoridade laboral disporá a súa publicación obrigatoria e gratuíta no «Boletín Oficial del Estado» ou, en función do seu ámbito territorial, no boletín oficial da comunidade autónoma ou no «Boletín Oficial» da provincia correspondente.»

Artigo 15. *Medidas de apoio á suspensión de contratos e á redución de xornada.*

1. As empresas terán dereito a unha bonificación do 50 por cento das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, devindicadas polos traballadores en situacións de suspensión de contrato ou redución temporal de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou forza maior, incluídas as suspensións de contratos colectivas tramitadas de conformidade coa lexislación concursal. A duración da bonificación será coincidente coa situación de desemprego do traballador, sen que en ningún caso poida superar os 240 días por traballador.

2. Para a obtención da bonificación, será requisito necesario que o empresario se comprometa a manter no emprego os traballadores afectados durante polo menos un ano con posterioridade á finalización da suspensión ou redución. En caso de incumprimento desta obriga, deberá reintegrar as bonificacións aplicadas respecto dos ditos traballadores, sen prexuízo da aplicación do establecido no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Non se considerará incumplida esta obriga cando o contrato de traballo se extinga por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador.

As empresas que extinguisen ou extingan por despedimento recoñecido ou declarado improcedente ou por despedimento colectivo contratos aos cales se aplicase a bonificación establecida neste artigo quedarán excluídas por un período de doce meses da aplicación de bonificacións nas cotas da Seguridade Social. A citada exclusión afectará un número de contratos igual ao das extincións producidas. O período de exclusión

contarase a partir do recoñecemento ou da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada do despedimento colectivo.

3. Será de aplicación o establecido no artigo 1.3 e 1.4 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, así como os requisitos regulados no artigo 5, as exclusións establecidas nas alíneas a) e b) do artigo 6.1, e o disposto no seu artigo 9 sobre reintegro dos beneficios.

4. As bonificacións a que se refire este artigo serán compatibles con outras axudas públicas previstas coa mesma finalidade, incluídas as reguladas no Programa de fomento de emprego, sen que en ningún caso a suma das bonificacións aplicables poida superar o 100 por 100 da cota empresarial á Seguridade Social.

5. O disposto neste artigo será aplicable ás suspensións de contratos de traballo ou reducións de xornada que se inicien desde o 1 de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro de 2013.

6. O Servizo Público de Emprego Estatal levará a cabo un seguimento trimestral da bonificación establecida neste artigo, para garantir que se cumpren os requisitos e finalidade desta.

Artigo 16. *Reposición do dereito á prestación por desemprego.*

1. Cando unha empresa, en virtude do artigo 47 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores ou dun procedemento concursal, suspendese contratos de traballo, de forma continuada ou non, ou reducise o número de días ou horas de traballo, e posteriormente se extingan contratos ao abeiro dos artigos 51 ou 52.c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, ou do artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, os traballadores afectados terán dereito á reposición da duración da prestación por desemprego de nivel contributivo polo mesmo número de días que percibisen o desemprego total ou parcial en virtude daquelas suspensións ou reducións cun límite máximo de 180 días, sempre que se cumpran as seguintes condicións:

a) Que as suspensións ou reducións de xornada se producisen entre o 1 de xaneiro de 2012 e o 31 de decembro de 2012, ambos os dous incluídos.

b) Que o despedimento se produza entre o 12 de febreiro de 2012 e o 31 de decembro de 2013.

2. A reposición prevista no número 1 deste artigo será de aplicación cando no momento da extinción da relación laboral:

a) Se restableza o dereito á prestación por desemprego.

b) Se opte pola reapertura do dereito á prestación por desemprego inicial, en exercicio do dereito de opción previsto no artigo 210.3 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

c) Se esgotase a prestación por desemprego durante a suspensión ou a redución de xornada e non se xerese un novo dereito a prestación por desemprego contributiva.

3. A reposición prevista neste artigo aplicarase ao mesmo dereito á prestación por desemprego que se consumiu durante a suspensión temporal ou redución temporal da xornada de traballo.

A base de cotización e a contía que se vai percibir, durante o período da reposición, serán as mesmas que as que corresponderon aos períodos obxecto da reposición.

4. O dereito á reposición será recoñecido de oficio pola entidade xestora nos supostos en que se solicite a restablecemento ou reapertura da prestación por desemprego.

Nos supostos en que estea esgotado o dereito deberase solicitar a reposición, e será de aplicación o establecido no artigo 209 da Lei xeral da seguridade social.

5. As axudas recoñecidas en concepto de reposición de prestacións por desemprego aos traballadores incluídos nos plans de apoio para facilitar o axuste laboral dos sectores afectados por cambios estruturais do comercio mundial, conforme o previsto nos citados

plans de apoio e na Orde do 5 de abril de 1995 pola que se determinan as axudas que poderá conceder o Ministerio de Trabajo e Seguridade Social a traballadores afectados por procesos de reconversión e/ou reestruturación de empresas, non serán acumulables á reposición de prestacións establecida neste artigo.

CAPÍTULO IV

Medidas para favorecer a eficiencia do mercado de traballo e reducir a dualidade laboral

Artigo 17. *Suspensión temporal da aplicación do artigo 15.5 do Estatuto dos traballadores.*

O artigo 5 do Real decreto lei 10/2011, do 26 de agosto, de medidas urxentes para a promoción do emprego da mocidade, o fomento da estabilidade no emprego e o mantemento do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego, queda redactado do seguinte modo:

«1. Suspéndese, ata o 31 de decembro de 2012, a aplicación do disposto no artigo 15.5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

2. Para os efectos do establecido no número anterior, quedará excluído do cómputo do prazo de vinte e catro meses e do período de trinta a que se refire o artigo 15.5 do Estatuto dos traballadores, o tempo transcorrido entre o 31 de agosto de 2011 e o 31 de decembro de 2012, existise ou non prestación de servizos por parte do traballador entre as ditas datas, computándose en todo caso para os efectos do indicado no dito artigo os períodos de servizos transcorridos, respectivamente, con anterioridade ou posterioridade a estas.»

Artigo 18. *Extinción do contrato de traballo.*

Un. A alínea h) do número 1 do artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«h) Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia fose debidamente constatada conforme o disposto no número 7 do artigo 51.»

Dous. A alínea i) do número 1 do artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«i) Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.»

Tres. O artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«Artigo 51. *Despedimento colectivo.*

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

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

c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

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

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste punto terase en conta, así mesmo, calquera outra producida no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) desta lei, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas no presente artigo a empresa realice extincións de contratos ao abeiro do disposto no artigo 52.c) desta lei nun número inferior aos limiares sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as ditas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2. O despedimento colectivo deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores. A consulta cos representantes legais dos traballadores deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento, tales como medidas de recolocación ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade.

A comunicación da apertura do período de consultas realizarase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, unha copia do cal se fará chegar á autoridade laboral. No dito escrito consignaranse os seguintes aspectos:

a) A especificación das causas do despedimento colectivo conforme o establecido no número 1.

b) Número e clasificación profesional dos traballadores afectados polo despedimento.

c) Número e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano.

d) Período previsto para a realización dos despedimentos.

e) Criterios tidos en conta para a designación dos traballadores afectados polos despedimentos.

A referida comunicación deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas do despedimento colectivo e dos restantes aspectos sinalados no parágrafo anterior.

A comunicación aos representantes legais dos traballadores e á autoridade laboral deberá ir acompañada de toda a información necesaria para acreditar as causas motivadoras do despedimento colectivo nos termos que regulamentariamente se determinen.

Recibida a comunicación, a autoridade laboral dará traslado dela á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os aspectos da comunicación a que se refiren os parágrafos anteriores e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser emitido no improrrogable prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal.

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

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

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

A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas e poderá remitir, se é o caso, advertencias e recomendacións ás partes que non suporán, en ningún caso, a paralización nin a suspensión do procedemento. Igualmente e sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior, a autoridade laboral poderá realizar durante o período de consultas, por petición conxunta das partes, as actuacións de mediación que resulten convenientes co fin de buscar solucións aos problemas presentados polo despedimento colectivo. Coa mesma finalidade tamén poderá realizar funcións de asistencia por petición de calquera das partes ou por propia iniciativa.

Transcorrido o período de consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o seu resultado. De se alcanzar acordo, trasladará copia íntegra deste. En caso contrario, remitirá aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión final de despedimento colectivo que adoptase e as condicións deste.

3. Cando a extinción afecte máis do 50 por 100 dos traballadores, o empresario dará conta da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o seu tráfico normal, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.

4. Comunicada a decisión aos representantes dos traballadores, o empresario poderá notificar os despedimentos individualmente aos traballadores afectados, o que deberá realizar conforme o establecido no artigo 53.1 desta lei. En todo caso, deberán ter transcorrido, como mínimo, trinta días entre a data da comunicación da apertura do período de consultas á autoridade laboral e a data de efectos do despedimento.

5. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

6. A decisión empresarial poderase impugnar a través das accións previstas para este despedimento. A interposición da demanda polos representantes dos traballadores paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a resolución daquela.

A autoridade laboral poderá impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando considere que estes se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito para efectos da súa posible declaración de nulidade, así como cando a entidade xestora das prestacións por desemprego tivese informado de que a decisión extintiva empresarial podería ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

7. A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número dos traballadores afectados, logo do procedemento tramitado conforme o disposto neste número e nas súas disposicións de desenvolvemento regulamentario.

O procedemento iniciarase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que coide necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores, que terán a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do procedemento.

A resolución da autoridade laboral ditarase, logo das actuacións e informes indispensables, no prazo de cinco días desde a solicitude e deberá limitarse, se é o caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa; corresponderá a esta a decisión sobre a extinción dos contratos, que producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior. A empresa deberá dar traslado da dita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda aos traballadores afectados pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.

8. As obrigas de información e documentación previstas no presente artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para tal efecto.

9. Cando se trate de procedementos de despedimentos colectivos de empresas non incursas en procedemento concursal, que inclúan traballadores con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tiñan a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obriga de aboar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial respecto dos traballadores anteriormente sinalados nos termos previstos na Lei xeral da seguridade social.

10. A empresa que leve a cabo un despedimento colectivo que afecte máis de cincuenta traballadores deberá ofrecer aos traballadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. O dito plan, deseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluír medidas de formación e orientación profesional, atención personalizada ao traballador afectado e busca activa de emprego. En todo caso, o anterior non será de aplicación nas empresas que se sometesen a un procedemento concursal. O custo da elaboración e implantación do dito plan non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

A autoridade laboral, a través do servizo público de emprego competente, verificará a acreditación do cumprimento desta obriga e, se for o caso, requirirá a empresa para que proceda ao seu cumprimento.

Sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior e das responsabilidades administrativas correspondentes, o incumprimento da obriga establecida neste

número ou das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario poderá dar lugar á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores.

11. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido neste artigo, e que inclúan traballadores de cincuenta ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público de acordo co establecido legalmente.»

Catro. A alínea b) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada como segue:

«b) Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo cando estes cambios sexan razoables. Previamente, o empresario deberá ofrecer ao traballador un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo e o empresario aboará ao traballador o salario medio que estea percibindo. A extinción non poderá ser acordada polo empresario ata que transcorresen, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.»

Cinco. A alínea d) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«d) Por faltas de asistencia ao traballo, ben que xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, sempre que o total de faltas de asistencia nos doce meses anteriores alcance o cinco por cento das xornadas hábiles, ou o 25 % en catro meses discontinuos dentro dun período de doce meses.

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

Tampouco se computarán as ausencias que obedezan a un tratamento médico de cancro ou enfermidade grave.»

Seis. O penúltimo parágrafo do número 4 do artigo 53 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«A decisión extintiva considerarase procedente sempre que se acredite a concurrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva e se tivesen cumprido os requisitos establecidos no número 1 deste artigo. Noutro caso considerarase improcedente.»

Sete. O número 1 do artigo 56 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«1. Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador ou o aboamento dunha indemnización equivalente a

trinta e tres días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de vinte e catro mensualidades. A opción pola indemnización determinará a extinción do contrato de traballo, que se entenderá producida na data do cesamento efectivo no traballo.»

Oito. O número 2 do artigo 56 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«2. En caso de que se opte pola readmisión, o traballador terá dereito aos salarios de tramitación. Estes equivalerán a unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data de despedimento ata a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou ata que encontrase outro emprego, se tal colocación for anterior á dita sentenza e o empresario proba o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.»

Nove. O número 4 do artigo 56 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«4. Se o despedido for un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderá sempre a este. De non efectuar a opción, entenderase que o fai pola readmisión. Cando a opción, expresa ou presunta, sexa en favor da readmisión, esta será obrigada. Tanto se opta pola indemnización como se o fai pola readmisión, terá dereito aos salarios de tramitación a que se refire o número 2.»

Dez. O número 1 do artigo 57 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«1. Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de sesenta días hábiles desde a data en que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento da percepción económica a que se refire o número 2 do artigo 56 desta lei, correspondente ao tempo que exceda os ditos sesenta días.»

Once. O número 14 do artigo 8 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado do seguinte modo:

«14. O incumprimento polo empresario da obriga establecida no número 10 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores ou das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario no marco dos procedementos de despedimento colectivo.»

Artigo 19. *Fondo de Garantía Salarial.*

O número 8 do artigo 33 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«8. Nos contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de vinte e cinco traballadores, cando o contrato se extinga polas causas previstas nos artigos 51 e 52 desta lei ou no artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, o Fondo de Garantía Salarial aboará ao traballador unha parte da indemnización en cantidade equivalente a oito días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores ao ano. Non responderá o Fondo de

ningunha contía indemnizatoria nos supostos de decisións extintivas improcedentes, e será por conta do empresario, en tales casos, o pagamento íntegro da indemnización.

O cálculo do importe deste aboamento realizarase sobre as indemnizacións axustadas aos límites previstos no número 2 deste artigo.»

CAPÍTULO V

Modificacións da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social

Artigo 20. Da xurisdición e da competencia.

Un. A alínea n) do artigo 2 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«n) En impugnación de resolucións administrativas da autoridade laboral recaídas nos procedementos previstos no número 3 do artigo 47 e no número 7 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, así como as recaídas no exercicio da potestade sancionadora en materia laboral e sindical e, respecto das demais impugnacións doutros actos das administracións públicas suxeitos ao dereito administrativo no exercicio das súas potestades e funcións en materia laboral e sindical que poñan fin á vía administrativa, sempre que neste caso o seu coñecemento non estea atribuído a outra orde xurisdiccional.»

Dous. A alínea a) do número 2 do artigo 6 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«a) Os órganos da Administración xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela sempre que o seu nivel orgánico sexa inferior ao de ministro ou secretario de Estado.»

Tres. O artigo 7 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«As salas do social dos tribunais superiores de xustiza coñecerán:

a) En única instancia, dos procesos sobre as cuestións a que se refiren as alíneas f), g), h), j), k) e l) do artigo 2 cando estendan os seus efectos a un ámbito territorial superior ao da circunscrición dun xulgado do social e non superior ao da comunidade autónoma, así como de todos aqueles que expresamente lles atribúan as leis.

Coñecerán en única instancia dos procesos de despedimento colectivo impugnados polos representantes dos traballadores de conformidade co previsto nos números 1 a 10 do artigo 124 desta lei, cando estendan os seus efectos a un ámbito territorial non superior ao dunha comunidade autónoma.

Así mesmo, coñecerán en única instancia dos procesos de oficio previstos na alínea b) do artigo 148 desta lei e dos procesos de impugnación das resolucións administrativas recaídas nos procedementos previstos no número 7 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, de conformidade co previsto no artigo 151 desta lei, cando o acordo ou acto administrativo impugnado estendan os seus efectos a un ámbito territorial non superior ao dunha comunidade autónoma.

b) Tamén en única instancia, dos procesos de impugnación de actos das administracións públicas atribuídos á orde xurisdiccional social nas letras n) e s) do artigo 2, cando fosen ditados polo Consello de Goberno da comunidade autónoma ou por órganos da Administración xeral do Estado con nivel orgánico de ministro ou secretario de Estado, sempre que, neste último caso, o acto

confirmase, en vía de recurso ou en procedemento de fiscalización ou tutela, os que fosen ditados por órganos ou entes distintos con competencia en todo o territorio nacional.

c) Dos recursos de suplicación establecidos nesta lei contra as resolucións ditadas polos xulgados do social da súa circunscrición.

d) Dos recursos de suplicación contra as resolucións dos xuíces do mercantil previstos nos artigos 64.8 e 197.8 da Lei concursal.

e) Das cuestións de competencia que se susciten entre os xulgados do social da súa circunscrición.»

Catro. O número 1 do artigo 8 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. A Sala do Social da Audiencia Nacional coñecerá en única instancia dos procesos sobre as cuestións a que se refiren as alíneas f), g), h), j), k) e l) do artigo 2 cando estendan os seus efectos a un ámbito territorial superior ao dunha comunidade autónoma ou, tratándose de impugnación de laudos, de ter correspondido, se é o caso, a esta sala o coñecemento do asunto sometido á arbitrase.

Coñecerá en única instancia dos procesos de despedimento colectivo impugnados polos representantes dos traballadores de conformidade co previsto nos números 1 a 10 do artigo 124 desta lei, cando estendan os seus efectos a un ámbito territorial superior ao dunha comunidade autónoma.

Así mesmo, coñecerá en única instancia dos procesos de oficio previstos na alínea b) do artigo 148 desta lei e dos procesos de impugnación das resolucións administrativas recaídas nos procedementos previstos no número 7 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, de conformidade co previsto no artigo 151 desta lei, cando o acordo ou acto administrativo impugnado estendan os seus efectos a un ámbito territorial superior ao dunha comunidade autónoma.»

Cinco. A alínea h) do artigo 2 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«Sobre impugnación de convenios colectivos e acordos, calquera que sexa a súa eficacia, incluídos os concertados polas administracións públicas cando sexan de aplicación exclusiva a persoal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrais de natureza social, incluídos os ditados en substitución da negociación colectiva, en conflitos colectivos, en procedementos de resolución de controversias e en procedementos de consulta en mobilidade xeográfica, modificacións colectivas de condicións de traballo e despedimentos colectivos, así como en suspensións e reducións temporais de xornada. De se ter ditado respecto das administracións públicas, cando estes laudos afecten en exclusiva o persoal laboral.»

Artigo 21. *Dos actos procesuais.*

Un. O primeiro parágrafo do número 4 do artigo 43 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«4. Os días do mes de agosto serán inhábiles, salvo nas modalidades procesuais de despedimento, extinción do contrato de traballo dos artigos 50, 51 e 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, mobilidade xeográfica, modificación substancial das condicións de traballo, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do artigo 139, impugnación de altas médicas, vacacións, materia electoral, conflitos colectivos, impugnación de convenios colectivos e tutela de

dereitos fundamentais e liberdades públicas, tanto no proceso declarativo como en trámite de recurso ou de execución.»

Dous. O artigo 31 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 31. *Acumulación con procesos iniciados por instancia da autoridade laboral.*

Aos procesos de oficio iniciados en virtude de comunicación da autoridade laboral regulados no artigo 148 acumularanse, de acordo coas regras anteriores, as demandas individuais en que concorran identidade de persoas e de causa de pedir respecto da demanda de oficio, aínda que pendan en distintos xulgados ou tribunais. Esta acumulación será acordada polo xulgado ou tribunal mediante auto.»

Tres. O número 3 do artigo 32 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«3. Ás demandas de impugnación dun acto administrativo que afecte unha pluralidade de destinatarios acumularanse as que se presenten con posterioridade contra o dito acto, aínda que inicialmente correspondese o seu coñecemento a outro xulgado ou tribunal.»

Artigo 22. *Da evitación do proceso.*

Un. O número 1 do artigo 64 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. Exceptúanse do requisito do intento de conciliación ou, se é o caso, de mediación, os procesos que exixan a reclamación previa en vía administrativa ou outra forma de esgotamento desta, se é o caso, os que versen sobre seguridade social, os relativos á impugnación do despedimento colectivo polos representantes dos traballadores, desfrute de vacacións e a materia electoral, mobilidade xeográfica, modificación substancial das condicións de traballo, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral a que se refire o artigo 139, os iniciados de oficio, os de impugnación de convenios colectivos, os de impugnación dos estatutos dos sindicatos ou da súa modificación, os de tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, os procesos de anulación de laudos arbitrais, os de impugnación de acordos de conciliacións, de mediacións e de transaccións, así como aqueles en que se exerzan accións laborais de protección contra a violencia de xénero.»

Dous. O número 1 do artigo 70 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. Exceptúanse do requisito de reclamación previa os procesos relativos á impugnación do despedimento colectivo polos representantes dos traballadores, desfrute de vacacións, materia electoral, mobilidade xeográfica, modificación substancial das condicións de traballo, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral a que se refire o artigo 139, procedementos de oficio, conflitos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos dos sindicatos ou da súa modificación, tutela de dereitos fundamentais e liberdades públicas, sendo nestes últimos potestativo, e reclamacións contra o Fondo de Garantía Salarial, ao

abeiro do previsto no artigo 33 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.»

Artigo 23. *Das modalidades procesuais.*

Un. O número 1 do artigo 110 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. Se o despedimento se declara improcedente, condenarase o empresario á readmisión do traballador nas mesmas condicións que rexían antes de se producir o despedimento, así como ao aboamento dos salarios de tramitación a que se refire o número 2 do artigo 56 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores ou, á elección daquel, a que lle aboe unha indemnización cuxa contía se fixará de acordo co previsto no número 1 do artigo 56 da dita lei, coas seguintes particularidades:

a) No acto de xuízo, a parte titular da opción entre readmisión ou indemnización poderá anticipar a súa opción, para o caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre a cal se pronunciará o xuíz na sentenza, sen prexuízo do disposto nos artigos 111 e 112.

b) Por solicitude da parte demandante, se constar que non é realizable a readmisión, poderá acordarse, en caso de improcedencia do despedimento, ter por feita a opción pola indemnización na sentenza, declarando extinguida a relación na propia sentenza e condenando o empresario a aboar a indemnización por despedimento, calculada ata a data da sentenza.

c) Nos despedimentos improcedentes de traballadores cuxa relación laboral sexa de carácter especial, a contía da indemnización será a establecida, se é o caso, pola norma que regule a dita relación especial.»

Dous. A alínea b) do número 1 do artigo 111 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«b) Cando a opción do empresario fose pola indemnización, tanto no suposto de que o recurso sexa interposto por este como polo traballador, non procederá a readmisión mentres penda o recurso, aínda que durante a tramitación do recurso o traballador se considerará en situación legal de desemprego involuntario segundo o disposto no número 3 do artigo 208 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

Se a sentenza que resolva o recurso que interpuxese o traballador eleva a contía da indemnización, o empresario, dentro dos cinco días seguintes ao da súa notificación, poderá cambiar o sentido da súa opción e, en tal suposto, a readmisión retrotraerá os seus efectos económicos á data en que tivo lugar a primeira elección, e deduciranse das cantidades que por tal concepto se aboan as que, se é o caso, percíbise o traballador en concepto de prestación por desemprego. A citada cantidade, así como a correspondente á achega empresarial á Seguridade Social polo dito traballador, deberá ser ingresada polo empresario na entidade xestora.

Para efectos do recoñecemento dun futuro dereito á protección por desemprego, o período a que se refire o parágrafo anterior considerarase de ocupación cotizada.»

Tres. A rúbrica do capítulo IV do título II do libro segundo da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«CAPÍTULO IV

Da extinción do contrato por causas obxectivas, por despedimento colectivo e outras causas de extinción»

Catro. A rúbrica da sección 2.^a do capítulo IV do título II do libro segundo da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«Sección 2.^a Despedimentos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción ou derivadas de forza maior»

Cinco. O artigo 124 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 124. Despedimentos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas ou de produción ou derivadas de forza maior.

1. A decisión empresarial poderá ser impugnada polos representantes legais dos traballadores a través do proceso previsto nos puntos seguintes. Cando a impugnación sexa formulada polos representantes sindicais, estes deberán ter implantación suficiente no ámbito do despedimento colectivo.

2. A demanda poderase fundar nos seguintes motivos:

- a) Que non concorre a causa legal indicada na comunicación escrita.
- b) Que non se realizou o período de consultas ou entregou a documentación prevista no artigo 51.2 do Estatuto dos traballadores ou non se respectou o procedemento establecido no artigo 51.7 do mesmo texto legal.
- c) Que a decisión extintiva se adoptou con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito.
- d) Que a decisión extintiva se efectuou vulnerando dereitos fundamentais e liberdades públicas.

En ningún caso poderán ser obxecto deste proceso as pretensións relativas á inaplicación das regras de prioridade de permanencia previstas legal ou convencionalmente ou establecidas no acordo adoptado no período de consultas. Tales pretensións expóranse a través do procedemento individual a que se refire o número 11 do presente artigo.

3. Cando a decisión extintiva non fose impugnada polos suxeitos a que se refire o número 1 ou pola autoridade laboral de acordo co artigo 148.b) desta lei, unha vez transcorrido o prazo de caducidade de vinte días para o exercicio da acción polos representantes dos traballadores, o empresario, no prazo de vinte días desde a finalización do prazo anterior, poderá interpor demanda coa finalidade de que se declare axustada a dereito a súa decisión extintiva. Estarán lexitimados pasivamente os representantes legais dos traballadores, e a sentenza que se dite terá natureza declarativa e producirá efectos de cousa xulgada sobre os procesos individuais nos termos do número 5 do artigo 160 desta lei.

4. En caso de que o período de consultas regulado no artigo 51 do Estatuto dos traballadores finalizase con acordo, tamén se deberán demandar os seus asinantes.

5. Para presentar a demanda non será necesario esgotar ningunha das formas de evitación do proceso recollidas no título V do libro I da presente lei.

6. A demanda deberase presentar no prazo de caducidade de vinte días desde a data do acordo alcanzado no período de consultas ou da notificación aos representantes dos traballadores da decisión empresarial de despedimento colectivo.

A presentación da demanda polos representantes dos traballadores ou polo empresario suspenderá o prazo de caducidade da acción individual do despedimento.

7. Se, unha vez iniciado o proceso polos representantes dos traballadores, se presenta demanda de oficio de conformidade co previsto no artigo 148.b) desta lei, suspenderase esta ata a resolución daquel. Neste suposto, a autoridade laboral estará lexitimada para ser parte no proceso incoado polos representantes dos traballadores ou polo empresario. A sentenza, unha vez firme, terá eficacia de cousa xulgada sobre o proceso de oficio pendente de resolución.

8. Este proceso terá carácter urxente. A preferencia no despacho destes asuntos será absoluta sobre calquera outro, salvo os de tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas. Contra as resolucións de tramitación que se diten non caberá recurso, salvo o de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite a demanda, o secretario xudicial dará traslado desta ao empresario demandado e requirirao para que no prazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, a documentación e as actas do período de consultas e a comunicación á autoridade laboral do resultado deste.

Nese mesmo requirimento, o secretario xudicial ordenará ao empresario que, no prazo de cinco días, notifique aos traballadores que poidan resultar afectados polo despedimento colectivo a existencia do proceso presentado polos representantes dos traballadores, para que no prazo de quince días comuniquen ao órgano xudicial un domicilio para efectos de notificación da sentenza.

En caso de negativa inustificada do empresario a remitir estes documentos ou a informar os traballadores que poidan resultar afectados, o secretario xudicial reiterará pola vía urxente a súa inmediata remisión no prazo de tres días, con apercibimento de que, de non se cumprir en prazo este segundo requirimento, se imporán as medidas a que se refire o número 5 do artigo 75 e se poderán ter por certos para os efectos do xuízo posterior os feitos que pretende acreditar a parte demandante.

Ao admitirse a demanda, o secretario xudicial acordará solicitar da autoridade laboral copia do expediente administrativo relativo ao despedimento colectivo.

10. Na mesma resolución de admisión a trámite, o secretario xudicial sinalará o día e a hora en que debe ter lugar a realización do acto do xuízo, que deberá ter lugar en única convocatoria dentro dos quince días seguintes ao da admisión a trámite da demanda. Na citación acordarase de oficio o traslado previo entre as partes ou a achega anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación ao acto de xuízo, da proba documental ou pericial da que, polo seu volume ou complexidade, sexa conveniente posibilitar o seu exame previo ao momento da práctica da proba.

11. A sentenza ditarase dentro dos cinco días seguintes ao da realización do xuízo e contra ela poderase recorrer en casación ordinaria.

Declararase axustada a dereito a decisión extintiva cando o empresario, tendo cumprido o previsto nos artigos 51.2 ou 51.7 do Estatuto dos traballadores, acredite a concorrencia da causa legal esgrimida.

A sentenza declarará non axustada a dereito a decisión extintiva cando o empresario non acreditase a concorrencia da causa legal indicada na comunicación extintiva.

A sentenza declarará nula a decisión extintiva cando o empresario non realizase o período de consultas ou entregase a documentación prevista no artigo 51.2 do Estatuto dos traballadores ou non respectase o procedemento establecido no artigo 51.7 do mesmo texto legal ou obtivese a autorización xudicial do xuíz do concurso nos supostos en que estea legalmente prevista, así como cando a medida empresarial se efectuase en vulneración de dereitos fundamentais e liberdades públicas. Neste suposto a sentenza declarará o dereito dos traballadores afectados

á reincorporación ao seu posto de traballo, de conformidade co previsto nos números 2 e 3 do artigo 123 desta lei.

12. Unha vez que sexa firme a sentenza, notificaráselles a aqueles que fosen parte e aos traballadores que poidan resultar afectados polo despedimento colectivo que puxesen en coñecemento do órgano xudicial un domicilio para efectos de notificacións, para os efectos previstos na alínea b) do número 13 deste artigo.

A sentenza firme notificarase para o seu coñecemento á autoridade laboral, á entidade xestora da prestación por desemprego e á Administración da Seguridade Social cando non fosen parte no proceso.

13. Cando o obxecto do proceso sexa a impugnación individual da extinción do contrato de traballo ante o xulgado do social, aplicarase o previsto nos artigos 120 a 123 desta lei, coas seguintes especialidades:

a) Cando o obxecto do debate verse sobre preferencias atribuídas a determinados traballadores, estes tamén deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados os representantes dos traballadores cando a medida conte coa conformidade daqueles, sempre que non fose impugnada a decisión extintiva, de acordo co previsto nos puntos anteriores, polos representantes dos traballadores non asinantes do acordo.

b) Se, unha vez iniciado o proceso individual, os representantes dos traballadores presentan demanda contra a decisión empresarial a teor do disposto nos puntos anteriores, aquel proceso suspenderase ata a resolución da demanda formulada polos representantes dos traballadores que, unha vez firme, terá eficacia de cousa xulgada sobre o proceso individual nos termos do número 5 do artigo 160 desta lei.

c) O despedimento será nulo, ademais de polos motivos recollidos no artigo 122.2 desta lei, cando o empresario non realizase o período de consultas ou entregase a documentación prevista no artigo 51.2 do Estatuto dos traballadores ou non respectase o procedemento establecido no artigo 51.7 do mesmo texto legal, ou cando non se obtivese a autorización xudicial do xuíz do concurso, nos supostos en que estea legalmente prevista.

Tamén será nula a extinción do contrato acordada polo empresario sen respectar as prioridades de permanencia que poidan estar establecidas nas leis, os convenios colectivos ou no acordo alcanzado durante o período de consultas. Esta nulidade non afectará as extincións que dentro do mesmo despedimento colectivo respectasen as prioridades de permanencia.»

Seis. A rúbrica da sección 4.^a do capítulo V do título II do libro segundo da Lei reguladora da xurisdición social queda redactada do seguinte modo:

«Sección 4.^a Mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.»

Sete. O artigo 138 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. O proceso iniciarase por demanda dos traballadores afectados pola decisión empresarial, aínda que non se seguise o procedemento dos artigos 40, 41 e 47 do Estatuto dos traballadores. A demanda deberase presentar no prazo de caducidade dos vinte días hábiles seguintes ao da notificación por escrito da decisión aos traballadores ou aos seus representantes, conforme o disposto no número 4 do artigo 59 do Estatuto dos traballadores, prazo que non comezará a computarse ata que teña lugar a dita notificación, sen prexuízo da prescrición en todo

caso das accións derivadas polo transcurso do prazo previsto no número 2 do artigo 59 do Estatuto dos traballadores.

2. Cando o obxecto do debate verse sobre preferencias atribuídas a determinados traballadores, estes tamén deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados os representantes dos traballadores cando, tratándose de traslados, modificacións, suspensións ou reducións de carácter colectivo, a medida conte coa conformidade daqueles.

3. O órgano xurisdiccional poderá solicitar informe urxente da Inspección de Traballo e Seguridade Social remitíndolle copia da demanda e documentos que a acompañen. O informe versará sobre os feitos invocados como xustificativos da decisión empresarial en relación coa modificación acordada e demais circunstancias concurrentes.

4. Se, unha vez iniciado o proceso, se presenta demanda de conflito colectivo contra a decisión empresarial, aquel proceso suspenderase ata a resolución da demanda de conflito colectivo, que unha vez que sexa firme terá eficacia de cousa xulgada sobre o proceso individual nos termos do número 3 do artigo 160.

Non obstante, o acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores que puiden recaer unha vez iniciado o proceso non interromperá a continuación do procedemento.

5. O procedemento será urxente e daráselle tramitación preferente. O acto da vista deberá sinalarse dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda, de non se ter solicitado o informe previsto no número 3 deste artigo.

6. A sentenza deberá ser ditada no prazo de cinco días e será inmediatamente executiva. Contra ela non procederá ulterior recurso, salvo nos supostos de mobilidade xeográfica previstos no número 2 do artigo 40 do Estatuto dos traballadores, nos de modificacións substanciais de condicións de traballo cando teñan carácter colectivo de conformidade co número 4 do artigo 41 do referido Estatuto, e nas suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos traballadores que afecten un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no número 1 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores.

7. A sentenza declarará xustificada ou inxustificada a decisión empresarial, segundo quedasen acreditadas ou non, respecto dos traballadores afectados, as razóns invocadas pola empresa.

A sentenza que declare xustificada a decisión empresarial recoñecerá o dereito do traballador a extinguir o contrato de traballo nos supostos previstos no número 1 do artigo 40 e no número 3 do artigo 41 do Estatuto dos traballadores, e concederalle para o efecto o prazo de quince días.

A sentenza que declare inxustificada a medida recoñecerá o dereito do traballador a ser repostado nas súas anteriores condicións de traballo, así como ao aboamento dos danos e perdas que a decisión empresarial puidese ter ocasionado durante o tempo en que produciu efectos.

Declararase nula a decisión adoptada en fraude de lei, eludindo as normas relativas ao período de consultas establecido nos artigos 40.2, 41.4 e 47 do Estatuto dos traballadores, así como cando teña como móbil algunha das causas de discriminación previstas na Constitución e na lei, ou se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, incluídos, se é o caso, os demais supostos que comportan a declaración de nulidade do despedimento no número 2 do artigo 108.

8. Cando o empresario non proceda a reintegrar o traballador nas súas anteriores condicións de traballo ou o faga de modo irregular, o traballador poderá solicitar a execución da decisión ante o xulgado do social e a extinción do contrato por causa do previsto na alínea c) do número 1 do artigo 50 do Estatuto dos traballadores, conforme o establecido nos artigos 279, 280 e 281.

9. Se a sentenza declara a nulidade da medida empresarial, a súa execución efectuarase nos seus propios termos, salvo que o traballador inste a execución

prevista no número anterior. En todo caso serán de aplicación os prazos establecidos nel.»

Oito. Engádesse o número 11 ao artigo 151 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, que queda redactado nos seguintes termos:

«11. A sentenza que deixe sen efecto unha resolución administrativa en virtude da cal se tiveren producido extincións da relación de traballo derivadas de forza maior declarará o dereito dos traballadores afectados a se reincorporaren no seu posto de traballo.

Salvo que o empresario dentro dos cinco días seguintes ao da firmeza da sentenza opte, por escrito ante o órgano xudicial, por indemnizar os traballadores coa indemnización establecida para o despedimento improcedente, deberá comunicar por escrito aos ditos traballadores a data da súa reincorporación ao traballo dentro dos quince días seguintes ao da referida firmeza. O traballador, se for o caso e de conformidade co disposto no artigo 110.1 desta lei, terá dereito aos salarios deixados de percibir, con dedución dos que tiver recibido desde a extinción e con devolución ou dedución das cantidades percibidas como indemnización, segundo o disposto nos números 3 e 4 do artigo 123 desta lei. De o empresario non readmitir o traballador ou de efectuarse a readmisión de modo irregular, este poderá instar a execución da sentenza nos vinte días seguintes conforme, no demais, o establecido nos artigos 279 a 281 desta lei.

De deixarse sen efecto a resolución administrativa por apreciarse vulneración de dereitos fundamentais ou liberdades públicas, os traballadores terán dereito á inmediata readmisión e ao aboamento dos salarios deixados de percibir e poderán, se é o caso, instar a execución conforme os artigos 282 e seguintes desta lei.

De ter percibido o traballador prestacións por desemprego, aplicaranse as disposicións do número 5 do artigo 209 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, en función de que tivese lugar ou non a readmisión do traballador.»

Nove. O número 1 do artigo 153 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. Tramitaranse a través do presente proceso as demandas que afecten intereses xerais dun grupo xenérico de traballadores ou un colectivo xenérico susceptible de determinación individual e que versen sobre a aplicación e interpretación dunha norma estatal, convenio colectivo, calquera que sexa a súa eficacia, pactos ou acordos de empresa, ou dunha decisión empresarial de carácter colectivo, incluídas as que regulan o número 2 do artigo 40, o número 2 do artigo 41 e as suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos traballadores que afecten un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no número 1 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores, ou dunha práctica de empresa e dos acordos de interese profesional dos traballadores autónomos economicamente dependentes, así como a impugnación directa dos convenios ou pactos colectivos non comprendidos no artigo 163 desta lei. As decisións empresariais de despedimentos colectivos tramitaranse de conformidade co previsto no artigo 124 desta lei.»

Dez. O artigo 184 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 184. *Demandas de exercicio necesario a través da modalidade procesual correspondente.*

Non obstante o disposto nos artigos anteriores e sen prexuízo do disposto no número 2 do artigo 178, as demandas por despedimento e polas demais causas de

extinción do contrato de traballo, as de modificacións substanciais de condicións de traballo, as de suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, as de desfrute de vacacións, as de materia electoral, as de impugnación de estatutos dos sindicatos ou da súa modificación, as de mobilidade xeográfica, as de dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral a que se refire o artigo 139, as de impugnación de convenios colectivos e as de sancións impostas polos empresarios aos traballadores en que se invoque lesión de dereitos fundamentais e liberdades públicas tramitaranse inescusablemente, de acordo coa modalidade procesual correspondente a cada unha delas, dando carácter preferente aos ditos procesos e acumulando neles, segundo o disposto no número 2 do artigo 26, as pretensións de tutela de dereitos fundamentais e liberdades públicas coas propias da modalidade procesual respectiva.»

Once. Modifícase a alínea b) do artigo 148 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, que queda redactada da seguinte maneira:

«b) Dos acordos da autoridade laboral competente, cando esta aprecie fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión dos acordos de suspensión, redución da xornada ou extinción a que se refiren o artigo 47 e o número 6 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e os remita á autoridade xudicial para efectos da súa posible declaración de nulidade. Do mesmo modo actuará a autoridade laboral cando a entidade xestora da prestación por desemprego informase de que a decisión extintiva da empresa podería ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.»

Artigo 24. *Dos medios de impugnación.*

Un. A alínea e) do número 2 do artigo 191 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«e) Procesos de mobilidade xeográfica distintos dos previstos no número 2 do artigo 40 do Estatuto dos traballadores; nos de modificacións substanciais de condicións de traballo, salvo cando teñan carácter colectivo de conformidade co número 2 do artigo 41 do referido estatuto; e nos de cambio de posto ou mobilidade funcional, salvo cando sexa posible acumular a estes outra acción susceptible de recurso de suplicación; e nas suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos traballadores que afecten un número de traballadores inferior aos limiares previstos no número 1 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores.»

Dous. A alínea a) do número 3 do artigo 191 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«a) En procesos por despedimento ou extinción do contrato, salvo nos procesos por despedimento colectivo impugnados polos representantes dos traballadores.»

Tres. O número 1 do artigo 206 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactado do seguinte modo:

«1. Son susceptibles de recurso en casación as sentenzas ditadas en única instancia polas salas a que se refire o número 1 do artigo anterior, excepto as sentenzas ditadas en procesos de impugnación de actos das administracións públicas atribuídos á orde social nas alíneas n) e s) do artigo 2 que sexan

susceptibles de valoración económica cando a contía litixiosa non exceda cento cincuenta mil euros.

En todo caso, serán impugnables en casación as sentenzas ditadas en procesos de impugnación da resolución administrativa recaída nos procedementos previstos no número 7 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.»

Artigo 25. *Da execución de sentenzas.*

Un. A alínea b) do número 2 do artigo 281 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, queda redactada do seguinte modo:

«b) Acordará que se aboen ao traballador as percepcións económicas previstas nos números 1 e 2 do artigo 56 do Estatuto dos traballadores. En atención ás circunstancias concorrentes e aos prexuízos ocasionados pola non readmisión ou pola readmisión irregular, poderá fixar unha indemnización adicional de ata quince días de salario por ano de servizo e un máximo de doce mensualidades. En ambos os casos, ratearanse os períodos de tempo inferiores a un ano e computarase como tempo de servizo o transcorrido ata a data do auto».

Dous. Modifícase o punto 2.º do artigo 247 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, que queda redactado da seguinte maneira:

«2. A modalidade de execución de sentenzas firmes regulada neste artigo será aplicable aos restantes títulos executivos, xudiciais ou extraxudiciais, de natureza social, estimatorios de pretensión de condena e susceptibles de execución individual nos termos do número 3 do artigo 160, así como ás sentenzas firmes ou outros títulos executivos sobre mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo, suspensión do contrato ou redución da xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de carácter colectivo.»

Disposición adicional primeira. *Financiamento, aplicación e control das bonificacións e reducións das cotizacións sociais.*

1. As bonificacións de cotas previstas nesta lei financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do Servizo Público de Emprego Estatal. As reducións de cotas previstas para as contratacións e transformacións dos contratos para a formación e a aprendizaxe establecidas nesta lei financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria da Tesouraría Xeral da Seguridade Social.

2. As bonificacións e as reducións de cotas da Seguridade Social serán aplicadas polos empregadores con carácter automático nos correspondentes documentos de cotización, sen prexuízo do seu control e revisión pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, pola Tesouraría Xeral da Seguridade Social e polo Servizo Público de Emprego Estatal.

3. A Tesouraría Xeral da Seguridade Social facilitará mensualmente ao Servizo Público de Emprego Estatal o número de traballadores obxecto de bonificacións de cotas á Seguridade Social, desagregados por cada un dos colectivos de bonificación, coas súas respectivas bases de cotización e as deducións que se apliquen de acordo cos programas de incentivos ao emprego e que son financiadas polo Servizo Público de Emprego Estatal.

4. Coa mesma periodicidade, a Dirección Xeral do Servizo Público de Emprego Estatal facilitará á Dirección Xeral de Inspección de Traballo e Seguridade Social a información necesaria sobre o número de contratos comunicados obxecto de bonificacións de cotas, detallados por colectivos, así como canta información relativa ás cotizacións e deducións aplicadas a estes sexa precisa, para o efecto de facilitar a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vixiar a adecuada

aplicación das bonificacións previstas nos correspondentes programas de incentivos ao emprego, polos suxeitos beneficiarios dela.

Disposición adicional segunda. *Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público.*

Engádesse unha disposición adicional vixésima ao texto refundido do Estatuto dos traballadores aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, co seguinte contido:

«Disposición adicional vixésima. *Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público.*

O despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público, de acordo co artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, aprobado polo Real decreto legislativo 3/2011, do 14 de novembro, efectuarase conforme o disposto nos artigos 51 e 52.c) do Estatuto dos traballadores, e as súas normas de desenvolvemento, e no marco dos mecanismos preventivos e correctivos regulados na normativa de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira das administracións públicas.

Para efectos das causas destes despedimentos nas administracións públicas, entendendo como tales os entes, organismos e entidades a que se refire o artigo 3.2 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, entenderase que concorren causas económicas cando se produza nelas unha situación de insuficiencia orzamentaria sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. En todo caso, entenderase que a insuficiencia orzamentaria é persistente se se produce durante tres trimestres consecutivos. Entenderase que concorren causas técnicas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos da prestación do servizo público de que se trate, e causas organizativas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal adscrito ao servizo público.

Terá prioridade de permanencia o persoal laboral fixo que adquirise esta condición, de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, a través dun procedemento selectivo de ingreso convocado para o efecto, cando así o establezan os entes, organismos e entidades a que se refire o parágrafo anterior.»

Disposición adicional terceira. *Aplicación do artigo 47 do Estatuto dos traballadores no sector público.*

Engádesse unha disposición adicional vixésimo primeira ao texto refundido do Estatuto dos traballadores aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo co seguinte contido:

«O previsto no artigo 47 desta lei non será de aplicación ás administracións públicas e ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes dunha ou varias delas e doutros organismos públicos, salvo a aquelas que se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado.»

Disposición adicional cuarta. *Control da incapacidade temporal e mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.*

O Goberno, logo de consulta cos interlocutores sociais, estudará nun prazo de tres meses a modificación do réxime xurídico das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social para unha máis eficaz xestión da incapacidade temporal.

Disposición adicional quinta. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

A disposición derradeira segunda do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada como segue:

«Disposición derradeira segunda. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

1. A Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colexiado adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social, de carácter tripartito e paritario e integrado por representantes da Administración xeral do Estado, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas, terá as seguintes funcións:

a) O asesoramento e a consulta sobre o ámbito funcional dos convenios colectivos e sobre o convenio colectivo de aplicación a unha empresa, así como a consulta no suposto de extensión dun convenio colectivo regulado no artigo 92 desta lei.

b) O estudo, información e elaboración de documentación sobre a negociación colectiva, así como a súa difusión mediante o Observatorio da Negociación Colectiva.

c) A intervención nos procedementos de solución de discrepancias nos casos de desacordo no período de consultas para a inaplicación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos de acordo co artigo 82.3 desta lei.

2. Estableceranse regulamentariamente a composición e organización da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como os seus procedementos de actuación e as medidas de apoio para o desenvolvemento das funcións da Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social.

3. O funcionamento e as decisións da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos entenderanse sempre sen prexuízo das atribucións que correspondan á xurisdición e á autoridade laboral nos termos establecidos polas leis».

Disposición adicional sexta. *Medidas de apoio á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

Para o desenvolvemento das funcións establecidas nesta lei, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita á Dirección Xeral de Emprego do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, será reforzada nas súas actuacións pola citada Dirección Xeral de Emprego, sen prexuízo do que se estableza nas normas de desenvolvemento regulamentario, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

Disposición adicional sétima. *Normas aplicables nas entidades de crédito.*

Un. Indemnizacións por terminación do contrato.

1. As entidades participadas maioritariamente ou apoiadas financeiramente polo Fondo de Reestruturación Ordenada Bancaria non poderán satisfacer en ningún caso indemnizacións por terminación de contrato que excedan a menor das seguintes contías: a) dúas veces as bases máximas resultantes, respectivamente, das regras 3.^a e 4.^a do artigo 5.3 a) do Real decreto lei 2/2012, do 3 de febreiro, de saneamento do sector financeiro; ou b) dous anos da remuneración fixa estipulada.

2. Exceptúase da regra anterior o caso daqueles administradores e directivos que se incorporasen á entidade ou ao seu grupo con posterioridade ou de forma simultánea

á toma de participación ou apoio financeiro do Fondo de Reestruturación Ordenada Bancaria, caso en que o Banco de España, á vista das condicións contractualmente estipuladas e dos resultados do plan de saneamento, poderá autorizar cantidades superiores ás resultantes de aplicar as bases resultantes das regras 3.^a e 4.^a do artigo 5.3 a) do Real decreto lei 2/2012, do 3 de febreiro, pero sempre co límite de dous anos da remuneración fixa orixinariamente estipulada.

Dous. Extinción do contrato de persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito por razón de imposición de sancións.

1. A imposición das sancións a que se refire o artigo 12.1 da Lei 26/1988, do 29 de xullo, sobre disciplina e intervención das entidades de crédito, ás persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito en virtude dun contrato de traballo, incluídas as relacións laborais de carácter especial do persoal de alta dirección, considerarase, para efectos da lexislación laboral, como incumprimento contractual grave e culpable e, por tanto, causa de despedimento disciplinario, e poderá dar lugar á extinción do contrato polo empresario.

2. Así mesmo, a imposición de tales sancións considerarase como causa xusta de extinción ou resolución daqueles contratos que teñan unha natureza distinta da laboral.

3. Nos supostos de extinción do contrato de conformidade co previsto nos puntos anteriores, as persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito non terán dereito a ningunha indemnización pola dita extinción, calquera que sexa a súa contía ou a súa forma, e con independencia da norma xurídica, contrato, acordo ou pacto laboral individual ou de orixe colectiva e contrato, acordo ou pacto de natureza civil ou mercantil onde estea previsto o pagamento da indemnización.

Tres. Suspensión do contrato de persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito.

1. O contrato de traballo ou de calquera outra natureza das persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito poderá suspenderse polas seguintes causas:

a) Cando, de conformidade co artigo 24 da Lei 26/1988, do 29 de xullo, sobre disciplina e intervención das entidades de crédito, se dispoña a suspensión provisional das persoas que, desempeñando cargos de administración ou dirección na entidade de crédito, aparezan como presuntos responsables de infraccións moi graves.

b) Cando, nos supostos previstos nas alíneas c) e d) do artigo 7.1 do Real decreto lei 9/2009, do 26 de xuño, sobre reestruturación bancaria e reforzamento dos recursos propios das entidades de crédito, o Banco de España acorde a substitución provisional dos órganos de administración ou dirección da entidade de crédito.

2. A suspensión do contrato a que se refire o número anterior terá a mesma duración que a suspensión provisional ou a substitución provisional acordadas e suporá a exoneración recíproca das obrigas de traballar ou prestar servizos e de remunerar polo traballo ou pola prestación daqueles.

Disposición adicional oitava. *Especialidades dos contratos mercantís e de alta dirección do sector público.*

Un. Ámbito de aplicación.

A presente disposición aplícase ao sector público estatal formado polas entidades previstas no artigo 2.1 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, a excepción, unicamente, das entidades xestoras, servizos comúns e as mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, así como os seus centros e entidades mancomunados a que se refire a alínea d) do mesmo artigo.

Dous. Indemnizacións por extinción.

1. A extinción, por desistencia do empresario, dos contratos mercantís e de alta dirección, calquera que sexa a data da súa celebración, do persoal que preste servizos no sector público estatal, unicamente dará lugar a unha indemnización non superior a sete días por ano de servizo da retribución anual en metálico, cun máximo de seis mensualidades.

2. O cálculo da indemnización farase tendo en conta a retribución anual en metálico que no momento da extinción se estiver percibindo como retribución fixa íntegra e total, excluídos os incentivos ou complementos variables se os houber.

3. Non se terá dereito a ningunha indemnización cando a persoa, cuxo contrato mercantil ou de alta dirección se extinga, por desistencia do empresario, teña a condición de funcionario de carreira do Estado, das comunidades autónomas ou das entidades locais, ou sexa empregado de entidade integrante do sector público estatal, autonómico ou local con reserva de posto de traballo.

4. A desistencia deberá ser comunicada por escrito, cun prazo máximo de antelación de quince días naturais. En caso de incumprimento do aviso previo mencionado, a entidade deberá indemnizar cunha contía equivalente á retribución correspondente ao período de aviso previo incumplido.

Tres. Retribucións.

1. As retribucións que se fixarán nos contratos mercantís ou de alta dirección do sector público estatal clasifícanse, exclusivamente, en básicas e complementarias.

2. As retribucións básicas serano en función das características da entidade e inclúen a retribución mínima obrigatoria asignada a cada máximo responsable, directivo ou persoal contratado, por razón do grupo de clasificación en que resulte catalogada a entidade por parte de quen exerza o control ou supervisión financeira desta ou, se for o caso, polo accionista.

3. As retribucións complementarias comprenden un complemento de posto e un complemento variable. O complemento de posto retribuiría as características específicas das funcións ou postos directivos e o complemento variable retribuiría a consecución duns obxectivos previamente establecidos. Estes complementos serán asignados por parte de quen exerza o control ou a supervisión financeira da entidade ou, se é o caso, polo accionista.

4. O disposto nos tres puntos anteriores será de aplicación ás sociedades mercantís estatais. Para o resto de entes sometidos ao ámbito de aplicación desta disposición aplicarase o desenvolvemento que aprobe o Goberno, de conformidade co establecido no número seis.

Catro. Control de legalidade.

1. Os contratos a que se refire a presente disposición que se subscriban someteranse, antes de se formalizaren, ao informe previo da Avogacía do Estado ou órgano que preste o asesoramento xurídico do organismo que exerza o control ou supervisión financeira da entidade do sector público ou, se é o caso, do accionista, que pretenda contratar ao máximo responsable ou directivo.

2. Serán nulas de pleno dereito as cláusulas dos contratos mercantís ou de alta dirección a que se refire a presente disposición que se opoñan ao establecido nela.

3. Os órganos que exerzan o control ou a supervisión financeira destas entidades adoptarán as medidas precisas para asegurar o cumprimento do disposto nesta disposición na celebración e formalización dos contratos mencionados, sen prexuízo das posibles responsabilidades civís, administrativas, contables ou de calquera outra índole en que poidan incurrir en caso de incumprimento da presente disposición.

Cinco. Vixencia.

Esta disposición será de aplicación aos contratos mercantís ou de alta dirección celebrados con anterioridade á súa entrada en vigor, cuxo contido deberá ser adaptado aos termos establecidos nesta disposición adicional no prazo de dous meses contados desde a súa entrada en vigor.

As indemnizacións por extinción do contrato, calquera que sexa a data da súa celebración, rexeranse por esta disposición unha vez que entre en vigor.

Seis. Habilitación normativa.

O Goberno, por proposta do ministro de Facenda e Administracións Públicas, en función da situación económica e das medidas de política económica, poderá modificar as contías e limitacións das indemnizacións establecidas na presente disposición, así como desenvolver o disposto no seu punto terceiro. O ministro de Facenda e Administracións Públicas fixará o sistema de compensación por gastos en concepto de axudas de custo, desprazamentos e demais análogos que deriven do desempeño das funcións dos máximos responsables, directivos ou persoal con contratos mercantís ou de alta dirección.

Sete. Aplicación ás comunidades autónomas e ás entidades locais.

O disposto no número dous; número catro, punto dous, e número cinco será de aplicación aos entes, consorcios, sociedades, organismos e fundacións que conforman o sector público autonómico e local.

Disposición adicional novena. *Adaptación dos convenios colectivos ao novo sistema de clasificación profesional.*

No prazo dun ano os convenios colectivos en vigor deberán adaptar o seu sistema de clasificación profesional ao novo marco xurídico previsto no artigo 22 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada por esta lei.

Disposición adicional décima. *Nova regulación do servizo do fogar familiar.*

O Goberno, unha vez finalizado o prazo de seis meses naturais contados desde o primeiro de xaneiro de 2012, recollido na disposición adicional trixésimo novena, sobre integración do réxime especial da Seguridade Social dos empregados de fogar no réxime xeral da Seguridade Social, da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, presentará ante as Cortes Xerais un balance sobre a nova regulación do dito réxime así como da nova regulación da correspondente relación laboral especial. Este informe deberá recoller, así mesmo, as posibilidades de mellora das ditas regulacións desde o punto de vista da simplificación dos correspondentes procesos administrativos, así como a mellora das reducións de cotizacións das persoas que prestan servizos no fogar familiar.

Disposición adicional décimo primeira. *Bonificacións por novas altas de familiares colaboradores de traballadores autónomos.*

1. O cónxuxe, parella de feito e familiares de traballadores autónomos por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao inclusive e, se é o caso, por adopción, que se incorporen como novas altas ao réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, e que colaboren con eles mediante a realización de traballos na actividade de que se trate, incluíndo os dos traballadores por conta propia do réxime especial dos traballadores do mar, a partir da entrada en vigor desta lei terán dereito a unha bonificación durante os 18 meses inmediatamente seguintes á data de efectos da alta, equivalente ao 50% da cota que resulte de aplicar sobre a base mínima o tipo correspondente de cotización vixente en cada momento no réxime especial de traballo por conta propia que corresponda.

2. Para efectos do establecido no punto primeiro, considerarase parella de feito a constituída, con análoga relación de afectividade á conxugal, por aqueles que, non encontrándose impedidos para contraer matrimonio, non teñan vínculo matrimonial con outra persoa e acrediten, mediante o correspondente certificado de empadramento, unha convivencia estable e notoria e cunha duración ininterrompida non inferior a cinco anos. A existencia de parella de feito acreditarase mediante certificación da inscrición nalgún dos rexistros específicos existentes nas comunidades autónomas ou concellos do lugar de residencia ou mediante documento público en que conste a constitución da dita parella.

Nas comunidades autónomas con dereito civil propio, cumprido o requisito de convivencia a que se refire o parágrafo anterior, a consideración de parella de feito e a súa acreditación levarase a cabo conforme o que estableza a súa lexislación específica.

Disposición adicional décimo segunda. *Medidas de apoio á prolongación do período de actividade dos traballadores con contratos fixos descontinuos nos sectores de turismo, comercio vinculado a este e hostalaría.*

1. As empresas, excluídas as pertencentes ao sector público, dedicadas a actividades encadradas nos sectores de turismo, comercio vinculado a este e hostalaría, que xeren actividade produtiva nos meses de marzo e de novembro de cada ano e que inicien e/ou manteñan en alta durante os ditos meses a ocupación dos traballadores con contratos de carácter fixo descontinuo poderán aplicar unha bonificación nos ditos meses do 50% das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, así como polos conceptos de recadación conxunta de desemprego, Fogasa e formación profesional dos ditos traballadores.

2. O disposto nesta disposición adicional será de aplicación desde a entrada en vigor desta lei ata o día 31 de decembro de 2013.

3. O Goberno procederá á avaliación da eficacia desta disposición e dos seus efectos na prolongación dos períodos de actividade dos traballadores con contratos de carácter fixo descontinuo. Esta avaliación realizarase con anterioridade ao 31 de decembro de 2013.

Á vista da dita avaliación, e en función da duración dos períodos de actividade durante 2012 e 2013, o Goberno adoptará as medidas que correspondan sobre o seu mantemento, prórroga ou modificación.

Disposición adicional décimo terceira. *Actualización e revisión da regulación do réxime das empresas de inserción.*

Co fin de mellorar a actividade empresarial e as actuacións sociais das empresas de inserción, o Goberno, dentro das competencias de ámbito estatal que lle corresponden nesta materia, antes do 1 de xaneiro de 2014 aprobará un proxecto de lei que actualice e revise a Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción.

Disposición adicional décimo cuarta. *Avaliación das medidas adoptadas no mercado de traballo para facer fronte á crise e ao desemprego.*

O Goberno presentará ao finalizar o primeiro ano de vixencia do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, un informe de avaliación deste, que analice o impacto que sobre os principais indicadores do mercado de traballo, a creación de emprego, a diminución da taxa de paro e a taxa de temporalidade, tivo a citada reforma. Os resultados da dita avaliación deberán ser publicados e ser accesibles a través do portal web do Ministerio de Emprego e Seguridade Social.

Disposición adicional décimo quinta. *Avaliación continuada das políticas activas.*

Anualmente, o Goberno presentará unha memoria sobre o gasto, incluído o necesario para a xestión do sistema, e os resultados das políticas activas no conxunto do Estado co obxectivo de outorgar maior transparencia ás políticas de emprego e de formación, ao mesmo tempo que contribúe a garantir a eficacia e eficiencia do gasto en consonancia cos obxectivos fixados.

Nela incluírase un número destinado á avaliación da mellora dos procedementos da modalidade de formación para o emprego de demanda, en canto á redución das cargas burocráticas, rixideces do sistema e a incorporación das pequenas e medianas empresas.

Disposición adicional décimo sexta. *Infraccións moi graves na intermediación laboral.*

O número 1 do artigo 16 do Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, queda redactado como segue:

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

Disposición adicional décimo sétima. *Racionalización de horarios.*

No prazo de tres meses a partir de que elabore o seu informe a Subcomisión do Congreso dos Deputados para a análise e o estudo da racionalización de horarios e a conseguinte conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e da corresponsabilidade, o Goberno adoptará medidas dirixidas a promover a racionalización de horarios e a indicada conciliación, logo de consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

Disposición adicional décimo oitava. *Extinción por causas obxectivas de determinados contratos nas entidades sen ánimo de lucro.*

A alínea e) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobada polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada como segue:

«e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estable e financiados polas administracións públicas mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte un número de traballadores igual ou superior ao establecido no artigo 51.1 desta lei, deberase seguir o procedemento previsto no dito artigo.»

Disposición transitoria primeira. *Réxime transitorio de actuación das empresas de traballo temporal como axencias de colocación.*

1. As empresas de traballo temporal que antes da entrada en vigor da presente lei e conforme o establecido na disposición transitoria primeira do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, presentasen ante o servizo público de emprego competente unha declaración responsable de que reunían os requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e a súa

normativa de desenvolvemento, poderán seguir actuando como axencias de colocación mentres sigan reunindo estes requisitos.

2. As empresas a que se refire esta disposición farán constar o seu número de autorización como axencia de colocación proporcionado polo servizo público de emprego competente na súa publicidade e nas súas ofertas de servizos de recrutamento e selección de traballadores, colocación, orientación e información profesional e recolocación, aínda que poderán utilizar transitoriamente o número de autorización como empresa de traballo temporal mentres non se lles facilite un número de autorización como axencia de colocación.

3. No non previsto nesta disposición aplicárase o disposto na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e a súa normativa de desenvolvemento.

Disposición transitoria segunda. *Bonificacións en contratos vixentes.*

As bonificacións e reducións nas cotas empresariais da Seguridade Social que se viñesen disfrutando polos contratos celebrados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa vixente no momento da súa celebración ou, se é o caso, no momento de iniciarse o disfrute da bonificación ou redución.

Disposición transitoria terceira. *Normas relativas á reposición das prestacións por desemprego.*

Os traballadores cuxo contrato de traballo se extingue con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012, nos supostos establecidos no artigo 16 desta lei, e que previamente fosen afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos ou de redución de xornada nos casos referidos nesa disposición terán dereito, se é o caso, á reposición das prestacións por desemprego nos termos e cos límites establecidos na normativa vixente no momento en que se produciu o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorizou a extinción do contrato.

Os traballadores afectados por resolucións administrativas ou xudiciais ditadas ata o 31 de decembro de 2011 incluído, que autorizasen suspensións dos contratos de traballo ou reducións de xornada que se inicien efectivamente a partir do 1 de xaneiro de 2012 terán dereito, se for o caso, á reposición das prestacións por desemprego nos termos e cos límites establecidos no artigo 16.

Disposición transitoria cuarta. *Vixencia dos convenios denunciados.*

Nos convenios colectivos que xa estivesen denunciados na data de entrada en vigor desta lei, o prazo dun ano a que se refire o número 3 do artigo 86 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada a este por esta lei, empezará a computarse a partir da dita data de entrada en vigor.

Disposición transitoria quinta. *Indemnizacións por despedimento improcedente.*

1. A indemnización por despedimento prevista no número 1 do artigo 56 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, na redacción dada pola presente lei, será de aplicación aos contratos subscritos a partir do 12 de febreiro de 2012.

2. A indemnización por despedimento improcedente dos contratos formalizados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 calcularase a razón de 45 días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos anterior á dita data; ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e a razón de 33 días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos posterior, e ratearanse igualmente por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. O importe indemnizatorio resultante non poderá ser superior a 720 días de salario, salvo que do cálculo da indemnización polo período anterior ao 12 de febreiro de 2012 resultase un número de días superior, caso en

que se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sen que o dito importe poida ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. No caso dos traballadores con contrato de fomento da contratación indefinida aplicarase o disposto na disposición transitoria sexta desta lei.

Disposición transitoria sexta. *Contratos de fomento da contratación indefinida celebrados antes do 12 de febreiro de 2012.*

Os contratos de fomento da contratación indefinida celebrados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Non obstante o anterior, en caso de despedimento disciplinario a indemnización por despedimento improcedente calcularase conforme o disposto no número 2 da disposición transitoria quinta desta lei.

Disposición transitoria sétima. *Actividade formativa e o seu financiamento nos contratos para a formación e a aprendizaxe vixentes.*

1. Nos contratos para a formación e a aprendizaxe subscritos desde o 31 de agosto de 2011 ata o 12 de febreiro de 2012, nos supostos en que exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionados co traballo efectivo que se vai realizar, e centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos iniciárase, logo de solicitude por parte da empresa, unha vez que o autorizasen os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas. Esta autorización comunicáraselle ao Servizo Público de Emprego Estatal para os efectos do control da aplicación das bonificacións correspondentes.

2. Nos supostos en que non exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionado co traballo efectivo que se vai realizar, ou centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos estará constituída polos contidos mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas, accesible para a súa consulta na páxina web do Servizo Público de Emprego Estatal, www.sepe.es e nas dos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para as ocupacións ou especialidades relativas á actividade laboral establecida no contrato; no seu defecto, estará constituída polos contidos formativos determinados polas empresas ou comunicados por estas ao Servizo Público de Emprego Estatal e aos servizos públicos de emprego correspondentes ás comunidades autónomas, para os efectos da súa validación no marco do Sistema nacional de emprego.

3. Nos supostos recollidos no número anterior, a duración da actividade formativa adecuarase ás características da actividade laboral que se vai desempeñar e respectarase, en todo caso, o número de horas establecido polo Servizo Público de Emprego Estatal para as especialidades formativas adecuadas á dita actividade laboral.

4. Nos supostos recollidos no número 2, a formación inherente ao contrato deberá ser realizada pola empresa directamente ou a través dos centros autorizados polo Servizo Público de Emprego Estatal e os servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas.

5. A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación e a aprendizaxe, nos supostos previstos no número 2, será obxecto de acreditación nos termos recollidos no artigo 11.2 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.

6. Ata a entrada en vigor do desenvolvemento regulamentario desta lei, nos supostos recollidos nesta disposición transitoria, as empresas poderán financiar o custo da formación inherente aos contratos para a formación e a aprendizaxe mediante bonificacións nas cotas empresariais á Seguridade Social, con cargo á partida prevista no orzamento do Servizo Público de Emprego Estatal para o financiamento das bonificacións

nas cotizacións da Seguridade Social, acollidas a medidas de fomento de emprego por contratación laboral.

Para estes efectos, serán de aplicación os artigos 9, 10 e 11 da Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, do 4 de xullo de 1998, pola que se regulan aspectos formativos do contrato para a formación, e a súa normativa de desenvolvemento.

Disposición transitoria oitava. *Actividade formativa e o seu financiamento nos contratos para a formación e a aprendizaxe celebrados a partir do 12 de febreiro de 2012.*

1. Nos contratos para a formación e a aprendizaxe subscritos desde o 12 de febreiro de 2012, nos supostos en que exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionado co traballo efectivo que se vai realizar, e centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos iniciárase, logo de solicitude por parte da empresa, unha vez que a autorizasen os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas ou o Servizo Público de Emprego Estatal no ámbito das súas respectivas competencias. Os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas comunicarán esta autorización ao Servizo Público de Emprego Estatal para os efectos do control da aplicación das bonificacións correspondentes.

2. Nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se subscriban nos doce meses seguintes ao 12 de febreiro de 2012, nos supostos en que non exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionado co traballo efectivo que se vai realizar, ou centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos estará constituída polos contidos mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas, accesible para a súa consulta nas páxinas web do Servizo Público de Emprego Estatal www.sepe.es e nas dos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para as ocupacións ou especialidades relativas á actividade laboral recollida no contrato; no seu defecto, estará constituída polos contidos formativos determinados polas empresas ou comunicados por estas ao Servizo Público de Emprego Estatal e aos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para os efectos da súa validación no marco do Sistema nacional de emprego.

3. Nos supostos recollidos no número anterior, a duración da actividade formativa adecuarase ás características da actividade laboral que se vai desempeñar, e respectarase, en todo caso, o número de horas establecido polo Servizo Público de Emprego Estatal para as especialidades formativas adecuadas á dita actividade laboral.

4. Nos supostos recollidos no número 2, a formación inherente ao contrato deberá realizala a empresa directamente ou a través dos centros autorizados polo Servizo Público de Emprego Estatal e os servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas.

5. A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación e a aprendizaxe, nos supostos previstos no número 2, será obxecto de acreditación nos termos recollidos no artigo 11.2 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.

6. Ata a entrada en vigor do desenvolvemento regulamentario do disposto nesta lei respecto dos contratos para a formación e a aprendizaxe, nos supostos recollidos nesta disposición transitoria, as empresas poderán financiar o custo da formación inherente a estes contratos mediante bonificacións nas cotas empresariais á Seguridade Social, con cargo á partida prevista no orzamento do Servizo Público de Emprego Estatal para a financiamento das bonificacións nas cotizacións da Seguridade Social, acollidas a medidas de fomento de emprego por contratación laboral.

Para estes efectos, serán de aplicación os artigos 9, 10 e 11 da Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, do 4 de xullo de 1998, pola que se regulan aspectos formativos do contrato para a formación, e a súa normativa de desenvolvemento.

Disposición transitoria novena. *Celebración de contratos para a formación e a aprendizaxe e contratos de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores en relación coa taxa de desemprego.*

1. Ata que a taxa de desemprego no noso país se sitúe por debaixo do 15 por cento poderán realizarse contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores menores de 30 anos sen que sexa de aplicación o límite máximo de idade establecido no parágrafo primeiro do artigo 11.2.a) do Estatuto dos traballadores.

2. Ata que a taxa de desemprego no noso país se sitúe por debaixo do 15 por cento poderán realizarse contratos de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores a que se refire o artigo 4 desta lei.

Disposición transitoria décima. *Réxime aplicable aos expedientes de regulación de emprego en tramitación ou con vixencia na súa aplicación en 12 de febreiro de 2012.*

1. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou suspensión dos contratos de traballo ou para a redución de xornada, que estivesen en tramitación en 12 de febreiro de 2012, rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.

2. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou a suspensión dos contratos de traballo ou para a redución de xornada, resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación en 12 de febreiro de 2012, rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Disposición transitoria décimo primeira. *Normas relativas á modalidade procesual do artigo 124 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.*

A modalidade procesual prevista no artigo 124 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social, será de aplicación aos despedimentos colectivos iniciados con posterioridade ao 12 de febreiro de 2012.

Disposición transitoria décimo segunda. *Normas transitorias sobre as achegas económicas das empresas con beneficios que realicen despedimentos colectivos.*

As empresas afectadas pola disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, que realizasen despedimentos colectivos xa autorizados pola autoridade laboral antes do 12 de febreiro de 2012, unicamente deberán efectuar as achegas económicas a que se refire a dita disposición cando as resolucións que autorizasen as extincións afecten, polo menos, 100 traballadores.

Disposición transitoria décimo terceira. *Reducións de cotas nos contratos para a formación.*

As reducións por transformación en indefinidos de contratos para a formación e a aprendizaxe establecidas no número 2 do artigo 3 serán de aplicación, así mesmo, nos supostos de contratos para a formación celebrados con anterioridade á entrada en vigor do Real decreto lei 10/2011, do 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir do 1 de xaneiro de 2012.

Disposición transitoria décimo cuarta. *Normas transitorias en relación cos despedimentos colectivos que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos en empresas con beneficios.*

1. O disposto na disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, de actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, na redacción dada pola presente lei, será de aplicación aos despedimentos colectivos iniciados a partir da entrada en vigor desta.

2. O importe da achega económica que deban efectuar as empresas en aplicación do establecido na disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011 polos despedimentos colectivos iniciados con posterioridade ao 27 de abril de 2011 e con anterioridade á entrada en vigor da presente lei determinarase conforme os límites e requisitos establecidos na redacción da dita disposición aplicable en función da data de inicio do despedimento colectivo, sen que en ningún caso se poida incluír no dito importe o correspondente ás prestacións ou subsidios por desemprego dos traballadores de cincuenta ou máis anos de idade que fosen despedidos polas empresas obrigadas ao pagamento daquela con anterioridade ao 27 de abril de 2011.

3. Non obstante o establecido na disposición transitoria décima, para a determinación do importe da achega a que se refire o número anterior respecto dos traballadores afectados por resolucións complementarias da principal, en expedientes de regulación de emprego iniciados antes do 12 de febreiro de 2012, que autoricen a ampliación do número de extincións ou suspensións de contratos ou de redución de xornada, tomarase como data de inicio do despedimento colectivo a da solicitude da resolución complementaria que finalmente autorice a ampliación do número de extincións ou suspensións de contratos ou reducións de xornada, sempre que a dita solicitude sexa posterior ao 12 de febreiro de 2012.

Disposición transitoria décimo quinta. *Normas transitorias en relación coas cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.*

1. O establecido na disposición adicional décima do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, na redacción dada a esta pola presente lei, aplicarase aos convenios colectivos que se subscriban a partir da entrada en vigor desta lei.

2. A citada disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores aplicarase aos convenios colectivos subscritos con anterioridade á data de entrada en vigor desta lei nos seguintes termos:

a) Cando a finalización da vixencia inicial pactada dos ditos convenios se produza despois da data de entrada en vigor desta lei, a aplicación producirase a partir da data da citada finalización.

b) Cando a finalización da vixencia inicial pactada dos ditos convenios se producise antes da data de entrada en vigor desta lei, a aplicación producirase a partir desta última data.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente as seguintes disposicións:

a) O artigo 6.3 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.

b) A disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

c) As disposicións transitorias terceira e sétima da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.

d) A disposición transitoria segunda do Real decreto lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva.

e) O número 3 do artigo 105 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

f) O artigo 4.2 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

g) O artigo 2 e a disposición derradeira primeira do Real decreto lei 10/2011, do 26 de agosto, de medidas urxentes para a promoción do emprego da mocidade, o fomento

da estabilidade no emprego e o mantemento do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego.

h) A disposición transitoria terceira e a disposición derogatoria única do Real decreto lei 3/2011, do 18 de febreiro, de medidas urxentes para a mellora da empregabilidade e a reforma das políticas activas de emprego.

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

Disposición derradeira primeira. *Modificacións en materia de conciliación da vida laboral e familiar.*

1. O número 4 do artigo 37 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«4. Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) desta lei, para a lactación do menor ata que este faga nove meses, os traballadores terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumularlo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido naquela.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores en caso de que ambos traballen.»

2. O primeiro parágrafo do número 5 do artigo 37 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela».

3. O número 6 do artigo 37 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«6. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstas nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderán ao traballador dentro da súa xornada ordinaria. Non obstante, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o número 5, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do traballador e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar previamente o empresario cunha antelación de quince días ou coa que se determine no convenio colectivo aplicable, e precisará a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos números 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento

establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.»

4. O número 3 do artigo 38 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«3. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do desfrute.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis desta lei, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación do dito precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite o traballador para desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinasen.»

Disposición derradeira segunda. *Conta de formación.*

O Goberno desenvolverá regulamentariamente a conta de formación prevista no número 10 do artigo 26 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego.

Disposición derradeira terceira. *Cheque formación.*

O Goberno, logo de consulta cos interlocutores sociais, avaliará a conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar o dereito individual á formación dos traballadores.

Disposición derradeira cuarta. *Medidas para favorecer o mantemento do emprego dos traballadores de máis idade.*

Un. A disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, de actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo sexta. *Despedimentos colectivos que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos en empresas con beneficios.*

1. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido no artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que inclúan traballadores de cincuenta ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público sempre que en tales despedimentos colectivos concorran as seguintes circunstancias:

a) Que sexan realizados por empresas de máis de 100 traballadores ou por empresas que formen parte de grupos de empresas que empreguen ese número de traballadores.

b) Que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos de idade.

c) Que, mesmo concorrendo as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que os xustifiquen, as empresas ou o grupo de empresas de que

formen parte tivesen beneficios nos dous exercicios económicos anteriores a aquel en que o empresario inicia o procedemento de despedimento colectivo.

2. Para o cálculo da achega económica a que se refire o número anterior, tomaranse en consideración o importe das prestacións e subsidios por desemprego dos traballadores de cincuenta ou máis anos de idade afectados polo despedimento colectivo, incluídas as cotizacións á Seguridade Social realizadas polo Servizo Público de Emprego Estatal de acordo co establecido nos seguintes puntos. Tamén se incluírán para os efectos do cálculo da achega económica os importes realizados polo Servizo Público de Emprego Estatal polos referidos conceptos dos traballadores de cincuenta ou máis anos cuxos contratos se extinguísen por iniciativa da empresa ou empresas do mesmo grupo, en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores, sempre que as ditas extincións de contratos se producisen nos tres anos anteriores ou posteriores ao inicio do despedimento colectivo.

Non obstante, excluíranse do cálculo da achega económica, por pedimento da empresa afectada, os importes de prestacións e subsidios por desemprego dos traballadores de cincuenta ou máis anos de idade afectados que fosen obxecto de recolocación na mesma empresa, ou noutra empresa do grupo de que forme parte, ou en calquera outra empresa, nos seis meses seguintes á data en que se produza a extinción dos seus contratos de traballo. Nestes casos a empresa deberá acreditar estes aspectos no procedemento.

3. O importe da achega determinarase anualmente mediante a aplicación do tipo establecido no número 4 sobre cada un dos seguintes conceptos:

a) Contía total efectivamente aboada polo Servizo Público de Emprego Estatal por prestacións por desemprego de nivel contributivo dos traballadores de cincuenta ou máis anos afectados polos despedimentos, xeradas total ou parcialmente en virtude das cotizacións acreditadas na empresa que promoveu o seu despedimento.

b) Contía total efectivamente aboada polo Servizo Público de Emprego Estatal por cotizacións á Seguridade Social por conta da entidade xestora das prestacións por desemprego polos traballadores afectados, durante o período de percepción destas.

c) Un canon fixo por cada traballador que esgotase a prestación por desemprego de nivel contributivo e que comece a percibir o subsidio por esgotamento dela ou o de maiores de 52 anos. Este canon calcularase mediante a totalización durante un período de seis anos da suma do custo anual do subsidio por desemprego máis o da cotización por xubilación por conta da entidade xestora no ano do esgotamento.

Tamén se fará efectivo o canon fixo por cada traballador que, non tendo dereito ao cobramento da prestación por desemprego contributiva, acceda directamente ao subsidio por desemprego como consecuencia da situación legal de desemprego motivada polo despedimento.

4. O tipo aplicable será o fixado pola seguinte escala en función do número de traballadores da empresa, do número de traballadores de cincuenta ou máis anos de idade afectados polo despedimento e da porcentaxe dos beneficios da empresa sobre os ingresos:

Tipo aplicable para calcular a achega económica

Porcentaxe de traballadores afectados de 50 ou máis anos en relación co número de traballadores despedidos	Porcentaxe de beneficios sobre os ingresos	Número de traballadores na empresa		
		Máis de 2.000	Entre 1.000 e 2.000	Entre 101 e 999
Máis do 35%	Máis do 10%	100%	95%	90%
	Menos do 10%	95%	90%	85%
Entre 15% e 35%	Máis do 10%	95%	90%	85%
	Menos do 10%	90%	85%	80%
Menos do 15%	Máis do 10%	75%	70%	65%
	Menos do 10%	70%	65%	60%

5. Para os efectos do disposto no número anterior teranse en conta as seguintes regras:

a) A porcentaxe de traballadores afectados de cincuenta ou máis anos sobre o total de traballadores despedidos calcularase ano a ano, dentro do período previsto para a realización dos despedimentos comunicado á autoridade laboral tras a finalización do período de consultas, tendo en conta o número total de ambos os colectivos que foi obxecto de despedimento ata o ano en que se efectúa o cálculo.

b) Os beneficios da empresa ou grupo de empresas cuantificaranse en función da porcentaxe media destes respecto dos ingresos obtidos nos dous exercicios inmediatamente anteriores a aquel en que o empresario comunique á autoridade laboral a apertura do período de consultas que debe preceder ao despedimento colectivo.

c) O número de traballadores da empresa ou grupo de empresas calcularase segundo os que se encontren en alta na empresa ou grupo de empresas no momento de comunicar á autoridade laboral a apertura do período de consultas que precede ao despedimento colectivo, con independencia de que traballen a xornada completa ou a tempo parcial.

6. O procedemento para a liquidación e pagamento da achega económica determinarase regulamentariamente.

7. Cando o despedimento colectivo implique a cesación total da actividade da empresa no territorio español, poderanse adoptar as medidas cautelares oportunas, de acordo coa lei, para asegurar o cobramento da débeda correspondente á achega económica, mesmo cando esta non fose obxecto de cuantificación e liquidación con carácter previo.

8. Será exixible desde logo a achega a que se refire a presente disposición cando a empresa proceda á aplicación de medidas temporais de regulación de emprego que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos con carácter previo á extinción dos contratos de traballo dos mesmos traballadores, calquera que sexa a causa da extinción do contrato de traballo, sempre que non transcorrese máis dun ano desde a finalización da situación legal de desemprego derivada da aplicación das medidas temporais de regulación de emprego e a extinción do contrato de cada traballador.

En todo caso, para o cálculo da achega económica tomarase en conta o importe das cantidades realizadas polo Servizo Público de Emprego Estatal a que se refire o número 2, durante os períodos de aplicación de medidas de regulación temporal de emprego previos á extinción dos contratos, incluídos, de ser o caso, os

que poidan corresponder en concepto de reposición da duración da prestación por desemprego de nivel contributivo, sen prexuízo do establecido no número 3.c).

9. Polo menos o 50% das cantidades recadadas no exercicio inmediatamente anterior consignarase no orzamento inicial do Servizo Público de Emprego Estatal coa finalidade de financiar accións e medidas de reinserción laboral específicas para o colectivo dos traballadores de cincuenta ou máis anos que se encontren en situación legal de desemprego, para o cal no orzamento do Servizo Público de Emprego Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de accións e medidas.

10. O previsto nesta disposición será de aplicación aos procedementos de despedimento colectivo iniciados a partir do 27 de abril de 2011.»

Dous. A disposición adicional décima do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/995, do 24 de marzo, queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional décima. *Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.*

Entenderanse nulas e sen efecto as cláusulas dos convenios colectivos que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa de seguridade social, calquera que sexa a extensión e o alcance das ditas cláusulas.»

Disposición derradeira quinta. *Modificacións do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño.*

1. Modifícase a redacción da alínea a) do número 1 do artigo 7 da Lei xeral da seguridade social, que queda redactada nos seguintes termos:

«a) Traballadores por conta allea que presten os seus servizos nas condicións establecidas polo artigo 1.1 do Estatuto dos traballadores nas distintas ramas da actividade económica ou asimilados a eles, ben sexan eventuais, de tempada ou fixos, mesmo de traballo descontinuo, e incluídos os traballadores a distancia, e con independencia, en todos os casos, do grupo profesional do traballador, da forma e contía da remuneración que perciba e da natureza común ou especial da súa relación laboral.»

2. Modifícanse os números 2 e 3 do artigo 203 da Lei xeral da seguridade social, que quedan redactados nos seguintes termos:

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

Para estes efectos, entenderase por desemprego total o cesamento total do traballador na actividade por días completos, continuados ou alternos, durante, polo menos, unha xornada ordinaria de traballo, en virtude de suspensión temporal de contrato ou redución temporal de xornada, ordenados ao abeiro do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores.

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

Para estes efectos, entenderase por redución temporal da xornada diaria ordinaria de traballo aquela que decida o empresario ao abeiro do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores, sen que estean comprendidas as reducións

de xornadas definitivas ou que se estendan a todo o período que resta da vixencia do contrato de traballo.»

3. Modifícanse os puntos 1.a), 2) e 3) do número 1 do artigo 208 da Lei xeral da seguridade social, que quedan redactados nos seguintes termos:

«1. Encontraranse en situación legal de desemprego os traballadores que estean incluídos nalgún dos seguintes supostos:

1) Cando se extinga a súa relación laboral:

a) En virtude de despedimento colectivo, adoptado por decisión do empresario ao abeiro do establecido no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, ou de resolución xudicial adoptada no seo dun procedemento concursal».

«2) Cando se suspenda temporalmente a súa relación laboral, por decisión do empresario ao abeiro do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores, ou en virtude de resolución xudicial adoptada no seo dun procedemento concursal, ou no suposto recollido na alínea n) do número 1 do artigo 45 do Estatuto dos traballadores.

3) Cando se reduza temporalmente a xornada ordinaria diaria de traballo, por decisión do empresario ao abeiro do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores, ou en virtude de resolución xudicial adoptada no seo dun procedemento concursal, en ambos os dous casos nos termos do artigo 203.3.»

4. O número 4 do artigo 209 da Lei xeral da seguridade social queda redactado do seguinte modo:

«4. No suposto de despedimento ou extinción da relación laboral, a decisión do empresario de extinguir a dita relación entenderase, por si mesma e sen necesidade de impugnación, como causa de situación legal de desemprego. O exercicio da acción contra o despedimento ou extinción non impedirá que se produza o nacemento do dereito á prestación.»

5. A alínea a) do número 5 do artigo 209 da Lei xeral da seguridade social queda redactada do seguinte modo:

«a) Cando, como consecuencia da reclamación ou do recurso, o despedimento sexa considerado improcedente e se opte pola indemnización, o traballador continuará percibindo as prestacións por desemprego ou, se non as está percibindo, comezará a percibilas con efectos desde a data do cesamento efectivo no traballo, sempre que se cumpra o establecido no número 1 deste artigo, tomando como data inicial para tal cumprimento a da acta de conciliación ou providencia de opción pola indemnización ou, se é o caso, a da resolución xudicial.»

6. Modifícase o número 5 do artigo 210 da Lei xeral da seguridade social, que queda redactado nos seguintes termos:

«5. No caso de desemprego parcial a que se refire o artigo 203.3, a consunción de prestacións xeradas producirase por horas e non por días. Para tal fin, a porcentaxe consumida será equivalente á de redución de xornada decidida polo empresario, ao abeiro do establecido no artigo 47 do Estatuto dos traballadores.»

7. Incorpórase un novo número 3 na disposición adicional sétima da Lei xeral da seguridade social, coa seguinte redacción:

«3. A cotización polas horas extraordinarias realizadas por traballadores contratados a tempo parcial estará suxeita ás seguintes regras:

a) As remuneracións percibidas por horas extraordinarias nos contratos de traballo a tempo parcial, sexan motivadas ou non por forza maior, tomaranse en conta para a determinación da base de cotización tanto por contingencias comúns como profesionais.

Os tipos de cotización serán os que estableza cada ano a correspondente lei de orzamentos xerais do Estado.

b) A cotización por horas extraordinarias dos traballadores con contrato de traballo a tempo parcial computarase exclusivamente para efectos de determinar a base reguladora da pensión de xubilación; das prestacións de incapacidade temporal, incapacidade permanente e morte e supervivencia derivadas de contingencias comúns; así como das prestacións por maternidade e por paternidade.

Con respecto ás prestacións derivadas de contingencias profesionais, aplicarase o establecido con carácter xeral.

c) O disposto neste número será de aplicación aos traballadores con contrato de traballo a tempo parcial incluídos no réxime xeral da Seguridade Social, excepto para os comprendidos nos sistemas especiais para traballadores por conta allea agrarios e para empregados de fogar establecidos no dito réxime xeral, no réxime especial da minaría do carbón e para os traballadores por conta allea incluídos no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores do mar.

d) Regulamentariamente determinaranse os termos e as condicións para a aplicación do disposto neste punto.»

8. A disposición adicional quincuaxésimo cuarta do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional quincuaxésimo cuarta. *Complementos a mínimos para pensións contributivas.*

1. A limitación prevista no número 2 do artigo 50 con respecto á contía dos complementos necesarios para alcanzar a contía mínima de pensións non será de aplicación en relación coas pensións que fosen causadas con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2013.

2. Así mesmo, o requisito de residencia en territorio español a que fai referencia o número 1 do artigo 50 para ter dereito ao complemento para alcanzar a contía mínima das pensións, exixirase para aquelas pensións cuxo feito causante se produza a partir do día 1 de xaneiro de 2013.»

9. Engádesse unha nova disposición adicional sexaxésimo terceira ao texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, nos seguintes termos:

«Disposición adicional sexaxésimo terceira. *Acreditación de situacións legais de desemprego que proveñan de despedimento colectivo, ou suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.*

As situacións legais de desemprego recollidas no artigo 208.1.1 a); 1.2) e 1.3) da Lei xeral da seguridade social que se produzan ao abeiro do establecido, respectivamente, nos artigos 51 e 47 do Estatuto dos traballadores, acreditaranse mediante:

a) Comunicación escrita do empresario ao traballador nos termos establecidos nos artigos 51 ou 47 do Estatuto dos traballadores. A causa e data de efectos da situación legal de desemprego deberá figurar no certificado de empresa, que se considerará documento válido para a súa acreditación. A data de efectos da

situación legal de desemprego indicada no certificado de empresa deberá ser en todo caso coincidente coa data, ou posterior a ela, en que o empresario lle comunique á autoridade laboral a decisión empresarial adoptada sobre o despedimento colectivo, a suspensión de contratos ou a redución de xornada. Respetarase o prazo establecido no artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores para os despedimentos colectivos.

b) A acta de conciliación administrativa ou xudicial ou a resolución xudicial definitiva.

A acreditación da situación legal de desemprego deberá completarse coa comunicación da autoridade laboral á entidade xestora das prestacións por desemprego, da decisión do empresario adoptada ao abeiro do establecido nos artigos 51 ou 47 do Estatuto dos traballadores, na cal deberá constar a data en que o empresario comunicou a súa decisión á autoridade laboral, a causa da situación legal de desemprego, os traballadores afectados, se o desemprego é total ou parcial e, no primeiro caso, se é temporal ou definitivo. Se for temporal deberase facer constar o prazo polo cal se producirá a suspensión ou redución de xornada, e se for parcial indicaranse o número de horas de redución e a porcentaxe que esta redución supón respecto á xornada diaria ordinaria de traballo.»

Disposición derradeira sexta. *Modificacións do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.*

1. O número 5 do artigo 6 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado como segue:

«5. Non informar os traballadores a tempo parcial, os traballadores a distancia e os traballadores con contratos de duración determinada ou temporais sobre as vacantes existentes na empresa, nos termos previstos nos artigos 12.4, 13.3 e 15.7 do Estatuto dos traballadores.»

2. O número 6 do artigo 7 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado do modo seguinte:

«6. A modificación das condicións substanciais de traballo imposta unilateralmente polo empresario, sen acudir aos procedementos establecidos no artigo 41 ou no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.»

3. O número 3 do artigo 8 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, que queda redactado como segue:

«3. Proceder ao despedimento colectivo de traballadores ou á aplicación de medidas de suspensión de contratos ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior sen acudir aos procedementos establecidos nos artigos 51 e 47 do Estatuto dos traballadores.»

4. Modifícase o primeiro parágrafo do número 1 do artigo 40 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. As infraccións en materia de relacións laborais e emprego, en materia de seguridade social, sen prexuízo do disposto no número 3 seguinte, en materia de movementos migratorios e traballo de estranxeiros, en materia de empresas de traballo temporal e empresas usuarias, excepto as que se refiran a materias de

prevención de riscos laborais, que quedarán encadradas no número 2 deste artigo, así como as infraccións por obstrución, sancionaranse:»

Disposición derradeira sétima. *Modificación do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.*

1. O Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, queda redactado do seguinte modo:

a) Engádesse un novo número 3 ao artigo 22 nos seguintes termos:

«3. O Servizo Público de Emprego Estatal deberá especificar en cada convocatoria as accións formativas que teñan carácter prioritario, sen prexuízo das sinaladas polas comisións paritarias sectoriais. As accións formativas prioritarias deben tratar de anticipar a formación ao novo modelo produtivo, apostando polos sectores máis innovadores.»

b) Engádesse un novo número 4 ao artigo 22 nos seguintes termos:

«4. Os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas deberán especificar en cada convocatoria as accións formativas que teñan carácter prioritario, sen prexuízo das sinaladas polas comisións paritarias sectoriais. As accións formativas prioritarias deben tratar de anticipar a formación ao novo modelo produtivo, apostando polos sectores máis innovadores.»

c) O número 2 do artigo 24 queda redactado do seguinte modo:

«2. No ámbito estatal, a execución dos plans de formación levarase a cabo mediante convenios subscritos no marco do Sistema Nacional de Emprego entre o Servizo Público de Emprego Estatal e as seguintes organizacións e entidades:

– As organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal, cando se trate de plans de formación intersectoriais.

Estes plans tamén se executarán a través de convenios subscritos coas organizacións representativas da economía social con notable implantación no ámbito estatal e as organizacións representativas de autónomos de ámbito estatal e suficiente implantación, caso en que a formación se dirixirá especificamente aos colectivos de traballadores da economía social e de autónomos, respectivamente.

– As organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal e as representativas en tal ámbito, cando se trate de plans de formación sectoriais, así como os entes paritarios creados ou amparados no marco da negociación colectiva sectorial estatal. Naqueles sectores en que non exista negociación colectiva sectorial estatal, ou esta non estea suficientemente estruturada, articularanse as medidas necesarias para garantir a formación de oferta nos ditos sectores.

– Os centros e entidades de formación debidamente acreditados e inscritos no Rexistro Estatal de Centros e Entidades de Formación.»

d) O número 3 do artigo 24 queda redactado do seguinte modo:

«3. No ámbito autonómico, e sen prexuízo das competencias das comunidades autónomas, a execución dos plans de formación levarase a cabo no marco dos convenios subscritos entre o órgano ou entidade competente da respectiva comunidade autónoma e as seguintes organizacións:

– As organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal e as máis representativas no ámbito autonómico, cando se trate de plans de formación intersectoriais.

Estes plans tamén se executarán a través de convenios subscritos coas organizacións representativas da economía social e coas representativas de autónomos, en ambos os casos con suficiente implantación no ámbito autonómico e para a formación dirixida especificamente aos colectivos de traballadores da economía social e de autónomos, respectivamente.

– As organizacións empresariais e sindicais máis representativas e as representativas no correspondente sector, cando se trate de plans de formación sectoriais, así como os entes paritarios creados ou amparados no marco da negociación colectiva sectorial estatal.

– Os centros e as entidades de formación debidamente acreditados e inscritos no Rexistro de Centros e Entidades de Formación da correspondente comunidade autónoma.»

2. O Goberno poderá modificar, mediante real decreto, o establecido no número 1 anterior.

Disposición derradeira oitava. *Forma do contrato.*

O número 2 do artigo 8 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado como segue:

«2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o exixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación e a aprendizaxe, os contratos a tempo parcial, fixos descontinuos e de revezamento, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, os dos traballadores que traballen a distancia e os contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado cuxa duración sexa superior a catro semanas. De non se observar tal exixencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.»

Disposición derradeira novena. *Incapacidade temporal nos programas de emprego e formación.*

Modifícase o número 2 da disposición adicional décimo novena do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, coa seguinte redacción:

«2. O límite de idade e de duración para os contratos para a formación e a aprendizaxe establecidos nas alíneas a) e b) do artigo 11.2 non será de aplicación cando se subscriban no marco das accións e medidas establecidos na alínea d) do artigo 25.1 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego. Así mesmo, nestes contratos as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade non interromperán o cómputo da duración do contrato.»

Disposición derradeira décima. *Modificación da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego.*

Un. Modifícase a alínea f) do número 1 do artigo 25 de Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, que queda redactada como segue:

«f) Oportunidades para colectivos con especiais dificultades: accións e medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estrutural ou conxuntural, presentan especiais dificultades para o acceso e a permanencia no emprego. Para estes efectos, terase especialmente en consideración a situación das mulleres

vítimas de violencia de xénero, das persoas con discapacidade, das persoas en situación de exclusión social e das vítimas do terrorismo. En relación coas persoas con discapacidade, incentivarase a súa contratación tanto no emprego ordinario como no emprego protexido a través dos centros especiais de emprego. Respecto ás persoas en situación de exclusión social, impulsarase a súa contratación a través das empresas de inserción.

O Goberno garantirá, na Estratexia española de emprego, a igualdade de oportunidades para as persoas con discapacidade no acceso e no mantemento no emprego.»

Dous. Inclúese unha nova disposición adicional novena na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional novena. *Consideración de vítimas do terrorismo para efectos de políticas activas de emprego.*

Para os efectos do disposto na alínea f) do número 1 do artigo 25, consideraranse vítimas do terrorismo as persoas a que se refire o artigo 34 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo.»

Disposición derradeira décimo primeira. *Modificación da Lei 35/2006, do 28 de novembro, do imposto sobre a renda das persoas físicas e de modificación parcial das leis dos impostos sobre sociedades, sobre a renda de non-residentes e sobre o patrimonio.*

Con efectos desde a entrada en vigor do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, introdúcese as seguintes modificacións na Lei 35/2006, do 28 de novembro, do imposto sobre a renda das persoas físicas e de modificación parcial das leis dos impostos sobre sociedades, sobre a renda de non-residentes e sobre o patrimonio:

Un. Modifícase a alínea e) do artigo 7, que queda redactada nos seguintes termos:

«e) As indemnizacións por despedimento ou cesamento do traballador, na contía establecida con carácter obrigatorio no Estatuto dos traballadores, na súa normativa de desenvolvemento ou, de ser o caso, na normativa reguladora da execución de sentenzas, sen que se poida considerar como tal a establecida en virtude de convenio, pacto ou contrato.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, nos supostos de despedimentos colectivos realizados de conformidade co disposto no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, ou producidos polas causas previstas na alínea c) do artigo 52 do citado estatuto, sempre que, en ambos os casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou por forza maior, quedará exenta a parte de indemnización percibida que non supere os límites establecidos con carácter obrigatorio no mencionado estatuto para o despedimento improcedente.»

Dous. Engádesse unha nova disposición transitoria vixésimo segunda, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición transitoria vixésimo segunda. *Indemnizacións por despedimento exentas.*

1. As indemnizacións por despedimentos producidos desde a entrada en vigor do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, e ata o día da entrada en vigor da Lei de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, estarán exentas na contía que non exceda da que tería correspondido no caso de que este tiver sido declarado

improcedente, cando o empresario así o recoñeza no momento da comunicación do despedimento ou en calquera outro anterior ao acto de conciliación e non se trate de extincións de mutuo acordo no marco de plans ou sistemas colectivos de baixas incentivadas.

2. As indemnizacións por despedimento ou cesamento consecuencia dos expedientes de regulación de emprego a que se refire a disposición transitoria décima da Lei de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, aprobados pola autoridade competente a partir do 8 de marzo de 2009, estarán exentas na contía que non supere corenta e cinco días de salario, por ano de servizo; ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.»

Disposición derradeira décimo segunda. *Aplicación de accións e medidas de políticas activas de emprego recollidas na normativa estatal no ámbito da Estratexia española de emprego 2012-2014.*

1. As accións e medidas de políticas activas de emprego reguladas nas normas que se citan a seguir terán o carácter de medidas estatais para efectos da súa aplicación por parte das comunidades autónomas e o Servizo Público de Emprego Estatal, nos seus respectivos ámbitos competenciais, no marco da Estratexia española de emprego 2012-2014, aprobada polo Real decreto 1542/2011, do 31 de outubro, e respecto dos ámbitos de políticas activas de emprego recollidos na dita estratexia:

a) O capítulo II do Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regulan o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego de traballadores minusválidos.

b) O capítulo VII do Real decreto 2273/1985, do 4 de decembro, polo que se aproba o Regulamento dos centros especiais de emprego, definidos no artigo 42 da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social dos minusválidos.

c) Os artigos 12 e 13 do Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.

d) O Real decreto 870/2007, do 2 de xullo, polo que se regula o programa de emprego con apoio como medida de fomento de emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo.

e) O Real decreto 469/2006, do 21 de abril, polo que se regulan as unidades de apoio á actividade profesional nos centros especiais de emprego.

f) O Real decreto 282/1999, do 22 de febreiro, polo que se establece o programa de obradoiros de emprego.

g) A Orde TAS/816/2005, do 21 de marzo, pola que se adecuan ao réxime xurídico establecido na Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, as normas reguladoras de subvencións que sexan concedidas polo Servizo Público de Emprego Estatal nos ámbitos de emprego e de formación profesional ocupacional.

h) Orde do Ministerio de Traballo e Seguridade Social do 9 de marzo de 1994, pola que se establecen as bases reguladoras da concesión de axudas polo Instituto Nacional de Emprego para a realización de accións de comprobación da profesionalidade, información profesional, orientación profesional e busca activa de emprego, por entidades e institucións colaboradoras sen ánimo de lucro.

i) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 20 de xaneiro de 1998, pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións para a realización de accións de orientación profesional para o emprego e asistencia para o autoemprego.

j) Orde TAS/2643/2003, do 18 de setembro, pola que se regulan as bases para a concesión de subvencións para a posta en práctica de programas experimentais en materia de emprego.

k) Orde do Ministerio de Traballo e Seguridade Social do 13 de abril de 1994, pola que se regula a concesión das axudas e subvencións sobre fomento do emprego dos traballadores minusválidos segundo o establecido no capítulo II do Real decreto 1451/1983, do 11 de maio.

l) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 16 de outubro de 1998, pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión das axudas e subvencións públicas destinadas ao fomento da integración laboral dos minusválidos en centros especiais de emprego e traballo autónomo.

m) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 19 de decembro de 1997, pola que se establecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas, polo Instituto Nacional de Emprego no ámbito da colaboración con órganos da Administración xeral do Estado e os seus organismos autónomos, comunidades autónomas, universidades e institucións sen ánimo de lucro, que contraten traballadores desempregados para a realización de obras e servizos de interese xeral e social.

n) Orde TAS/2435/2004, do 20 de xullo, pola que se exceptúan determinados programas públicos de mellora da ocupabilidade en relación coa utilización do contrato de inserción e se modifica a Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 19 de decembro de 1997, pola que se establecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas polo Instituto Nacional de Emprego no ámbito da colaboración con órganos da Administración xeral do Estado e os seus organismos autónomos, comunidades autónomas, universidades e institucións sen ánimo de lucro, que contraten traballadores desempregados para a realización de obras e servizos de interese xeral e social.

o) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 26 de outubro de 1998, pola que se establecen as bases para a concesión de subvencións polo Instituto Nacional de Emprego, no ámbito de colaboración coas corporacións locais para a contratación de traballadores desempregados na realización de obras e servizos de interese xeral e social.

p) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 15 de xullo de 1999, pola que se establecen as bases de concesión de subvencións públicas para o fomento do desenvolvemento local e impulso dos proxectos e empresas cualificados como I+E.

q) Orde TAS/1622/2007, do 5 de xuño, pola que se regula a concesión de subvencións ao programa de promoción do emprego autónomo.

r) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 13 de abril de 1994, de bases reguladoras da concesión das subvencións, consistente no aboamento aos traballadores que fixeren uso do dereito previsto no artigo 1 do Real decreto 1044/1985.

s) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 14 de novembro de 2001, pola que se regulan o programa de escolas obradoiro e casas de oficios e as unidades de promoción e desenvolvemento e se establecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas aos ditos programas.

t) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 14 de novembro de 2001, pola que se desenvolve o Real decreto 282/1999, do 22 de febreiro, polo que se establece o Programa de obradoiros de emprego e se establecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas ao dito programa.

u) Orde TAS/ 3501/2005, do 7 de novembro, pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións de fomento do emprego e mellora da competitividade nas cooperativas e sociedades laborais.

2. As comunidades autónomas poderán, con cargo aos fondos estatais distribuídos a través da Conferencia Sectorial, realizar as accións e medidas reguladas na normativa estatal recollida no número anterior, ou ben desenvolver accións e medidas de políticas activas de emprego, distintas das anteriores, adaptadas á realidade das persoas desempregadas e do tecido produtivo do seu ámbito territorial. En todo caso, as accións e medidas deberán dirixirse ao cumprimento dos obxectivos que se establezan no plan anual de política de emprego de cada ano e integrarse nos distintos ámbitos da Estratexia española de emprego 2012-2014.

3. O Goberno, ao longo da presente lexislatura, regulará un novo marco legal de medidas estatais de políticas activas de emprego dirixidas de maneira integrada a favorecer a inclusión laboral das persoas con discapacidade, que establecerá os contidos mínimos que serán de aplicación no conxunto do Estado. Transitoriamente as accións e medidas que poidan levar a cabo as comunidades autónomas en relación coas políticas activas de emprego dirixidas aos discapacitados deberán respectar os contidos comúns recollidos nas medidas estatais de inserción laboral de persoas con discapacidade previstas na Estratexia española de emprego 2012-2014 aprobada polo Real decreto 1542/2011, do 31 de outubro.

Disposición derradeira décimo terceira. *Modificación das regras do aboamento da prestación por desemprego na súa modalidade de pagamento único da disposición transitoria cuarta da Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.*

Modifícase a regra 3.^a do número 1 da disposición transitoria cuarta da Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade, que queda redactada da seguinte forma:

«3.^a O previsto nas regras 1.^a e 2.^a tamén será de aplicación aos beneficiarios da prestación por desemprego de nivel contributivo, que pretendan constituírse como traballadores autónomos e non se trate de persoas con discapacidade igual ou superior ao 33 por 100.

No caso da regra 1.^a, o aboamento dunha soa vez realizarase polo importe que corresponde ao investimento necesario para desenvolver a actividade, incluído o importe das cargas tributarias para o inicio da actividade, co límite máximo do 60 por 100 do importe da prestación por desemprego de nivel contributivo pendente de percibir, sendo o límite máximo do 100 por cento cando os beneficiarios sexan homes novos ata 30 anos de idade ou mulleres novas ata 35 anos, ambos incluídos;a idade considerarase na data da solicitude.»

Disposición derradeira décimo cuarta. *Modificacións en materia de bonificacións pola contratación de vítimas do terrorismo, vítimas de violencia de xénero ou violencia doméstica e traballadores en situación de exclusión social.*

Un. Modifícase o número 2 do artigo 1 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, coa seguinte redacción:

«2. Así mesmo, regúlanse con carácter excepcional bonificacións para os contratos temporais que se celebren con traballadores con discapacidade ou con persoas que se encontren en situación de exclusión social, sempre que, en ambos os casos, estean desempregados e inscritos na oficina de emprego, así como con persoas que teñan acreditada a condición de vítima de violencia de xénero nos termos da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, ou de vítima de violencia doméstica ou con persoas que teñan acreditada a condición de vítima do terrorismo, de acordo co disposto no artigo 34 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo.»

Dous. Engádesse un novo número 4 bis ao artigo 2 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, coa seguinte redacción:

«4 bis. Os empregadores que contraten indefinidamente persoas que teñan acreditada a condición de vítima do terrorismo, de acordo co disposto no artigo 34 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo, sen que sexa necesaria a condición de estar en desemprego, terán dereito, desde a data de celebración do contrato, a unha bonificación mensual

da cota empresarial á Seguridade Social ou, se for o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/ano) durante 4 anos.

No caso de que se celebren contratos temporais con estas persoas, terase dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, de ser o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado de 50 euros/mes (600 euros/ano), durante toda a vixencia do contrato.»

Tres. Engádesse un novo número 6 ao artigo 2 da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, coa seguinte redacción:

«6. As bonificacións por contratación indefinida establecidas nos números 4, 4 bis e 5 serán de aplicación, así mesmo, nos supostos de transformación en indefinidos dos contratos temporais celebrados coas persoas pertencentes, respectivamente, a cada un dos colectivos a que se refiren os ditos números.»

Catro. Modifícase o artigo 34 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo, que queda redactado como segue:

«Artigo 34. *Das políticas activas de emprego.*

As persoas que sufrisen danos físicos e/ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa que convivise con análoga relación de afectividade durante polo menos dous anos anteriores e os fillos, tanto dos feridos como dos falecidos, terán dereito, de conformidade co artigo 3 bis e logo de recoñecemento do Ministerio do Interior ou de sentenza xudicial firme, a ser beneficiarios das medidas de bonificación á contratación e das políticas activas de emprego previstas na lexislación específica.»

Disposición derradeira décimo quinta. *Dereitos laborais das vítimas do terrorismo.*

Un. Modifícase o artigo 33 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo, que queda redactado do seguinte modo:

«As persoas que sufrisen danos físicos e/ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa que convivise con análoga relación de afectividade durante polo menos dous anos anteriores e os fillos, tanto dos feridos como dos falecidos, logo do recoñecemento do Ministerio do Interior ou de sentenza xudicial firme, terán dereito, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, á reordenación do seu tempo de traballo e á mobilidade xeográfica.»

Dous. Modifícase o artigo 37.7 do Estatuto dos traballadores, que queda redactado do seguinte modo:

«7. Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme o acordo entre a empresa e os traballadores afectados. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderá a estes, e son de aplicación as regras establecidas no número anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.»

Tres. Modifícase o artigo 40.3.bis) do Estatuto dos traballadores, que queda redactado do seguinte modo:

«3.bis). Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no dito momento ou as que se puideren producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.»

Catro. Inclúese unha disposición adicional vixésimo segunda no Estatuto dos traballadores co seguinte contido:

«Disposición adicional vixésimo segunda. *Consideración de vítimas do terrorismo para efectos laborais.*

Considéranse incluídas, para efectos do disposto nos artigos 37.7 e 40.3.bis), as persoas a que se refiren os artigos 5 e 33 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de recoñecemento e protección integral ás vítimas do terrorismo.»

Disposición derradeira décimo sexta. *Lei de promoción da inclusión laboral de persoas con discapacidade.*

O Goberno, no prazo de doce meses desde a entrada en vigor desta lei, remitirá ás Cortes Xerais un proxecto de lei de promoción da inclusión laboral de persoas con discapacidade, co fin de establecer un novo sistema de promoción que axude á creación e ao mantemento do emprego de calidade destas persoas, logo de consulta ás comunidades autónomas, aos interlocutores sociais e ás asociacións máis representativas das persoas con discapacidade e das súas familias.

Disposición derradeira décimo sétima. *Modificación do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo.*

Con efectos a partir da entrada en vigor do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, dáse unha nova redacción ao artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo:

«Artigo 43. *Deducións por creación de emprego.*

1. As entidades que contraten o seu primeiro traballador a través dun contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, definido no artigo 4 da Lei de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que sexa menor de 30 anos, poderán deducir da cota íntegra a cantidade de 3.000 euros.

2. Sen prexuízo do disposto no número anterior, as entidades que teñan un cadro de persoal inferior a 50 traballadores no momento en que concerten contratos de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, definido no artigo 4 da Lei de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, con desempregados beneficiarios dunha prestación contributiva por desemprego regulada no título III do

texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, poderán deducir da cota íntegra o 50 por cento do menor dos seguintes importes:

- a) O importe da prestación por desemprego que o traballador teña pendente de percibir no momento da contratación.
- b) O importe correspondente a doce mensualidades da prestación por desemprego que teña recoñecida.

Esta dedución resultará de aplicación respecto daqueles contratos realizados no período impositivo ata alcanzar un cadro de persoal de 50 traballadores, e sempre que, nos doce meses seguintes ao inicio da relación laboral, se produza, respecto de cada traballador, un incremento do cadro de persoal medio total da entidade en, polo menos, unha unidade respecto á existente nos doce meses anteriores.

A aplicación desta dedución estará condicionada a que o traballador contratado percibise a prestación por desemprego durante, polo menos, tres meses antes do inicio da relación laboral. Para estes efectos, o traballador proporcionará á entidade un certificado do Servizo Público de Emprego Estatal sobre o importe da prestación pendente de percibir na data prevista de inicio da relación laboral.

3. As deducións previstas nos puntos anteriores aplicaranse na cota íntegra do período impositivo correspondente á finalización do período de proba dun ano exixido no correspondente tipo de contrato e estarán condicionadas ao mantemento desta relación laboral durante polo menos tres anos desde a data do seu inicio. O incumprimento de calquera dos requisitos sinalados neste artigo determinará a perda da dedución, que se regularizará na forma establecida no artigo 137.3 desta lei.

Non obstante, non se entenderá incumprida a obriga de mantemento do emprego cando o contrato de traballo se extinga, unha vez transcorrido o período de proba, por causas obxectivas ou despedimento disciplinario cando un ou outro sexa declarado ou recoñecido como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador.

O traballador contratado que dea dereito a unha das deducións previstas neste artigo non se computará para efectos do incremento do cadro de persoal establecido nos artigos 108, número 1, parágrafo segundo, e 109, ambos desta lei.»

Disposición derradeira décimo oitava. *Fundamento constitucional.*

Esta lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.6.^a da Constitución, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación procesual; do establecido no artigo 149.1.7.^a e 17.^a da Constitución, que atribúen ao Estado a competencia exclusiva sobre as materias de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e de lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da execución dos seus servizos polas comunidades autónomas, respectivamente, e do establecido no artigo 149.1.14.^a, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de facenda xeral e débeda do Estado, sen prexuízo dos requirimentos do Concerto económico vasco e do Convenio económico da Comunidade Foral de Navarra.

Disposición derradeira décimo novena. *Facultades de desenvolvemento.*

1. O Goberno e a ministra de Emprego e Seguridade Social, no ámbito das súas competencias, ditarán as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento e a execución do establecido nesta lei.

2. O Goberno aprobará, no prazo dun mes desde a entrada en vigor desta lei, un real decreto sobre o Regulamento de procedemento de despedimentos colectivos e de

suspensión de contratos e redución de xornada que desenvolva o establecido nela, con especial atención aos aspectos relativos ao período de consultas, á información que se debe facilitar aos representantes dos traballadores nel, ás actuacións da autoridade laboral para velar pola súa efectividade, así como aos plans de recolocación e ás medidas de acompañamento social asumidas polo empresario.

Disposición derradeira vixésima. *Modificación da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social.*

A Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, queda modificada como segue:

Un. O número un do artigo 3 queda redactado do seguinte modo:

«Un. Dáse nova redacción á alínea b) do número 1 e ao número 4 do artigo 140 nos seguintes termos:

“b) Ao resultado obtido en razón do establecido na norma anterior aplicaráselle a porcentaxe que corresponda en función dos anos de cotización, segundo a escala prevista no número 1 do artigo 163; consideraranse para tal efecto como cotizados os anos que lle resten ao interesado, na data do feito causante, para cumprir a idade ordinaria de xubilación vixente en cada momento. No caso de non alcanzarse 15 anos de cotización, a porcentaxe aplicable será do 50 por 100.

O importe resultante constituirá a base reguladora á cal, para obter a contía da pensión que corresponda, se deberá aplicar a porcentaxe prevista para o grao de incapacidade recoñecido.”

“4. Se no período que se deba tomar para o cálculo da base reguladora aparecen meses durante os cales non existise obriga de cotizar, as primeiras corenta e oito mensualidades integraranse coa base mínima de entre todas as existentes en cada momento, e o resto de mensualidades co 50 por 100 da dita base mínima.

Nos supostos en que nalgún dos meses que se deben ter en conta para a determinación da base reguladora a obriga de cotizar exista só durante unha parte del, procederá a integración sinalada no parágrafo anterior pola parte do mes en que non exista obriga de cotizar, sempre que a base de cotización correspondente ao primeiro período non alcance a contía da base mínima mensual sinalada. En tal suposto, a integración alcanzará ata esta última contía.”»

Dous. O número tres do artigo 4 queda redactado do seguinte modo:

«Tres. Dáse nova redacción ao número 1 do artigo 162 nos seguintes termos:

“1. A base reguladora da pensión de xubilación, na súa modalidade contributiva, será o cociente que resulte de dividir por 350 as bases de cotización do beneficiario durante os 300 meses inmediatamente anteriores ao mes previo ao do feito causante.

1.1 O cómputo das bases a que se refire o parágrafo anterior realizarase conforme as seguintes regras, das cales é expresión matemática a fórmula que figura ao final do presente punto.

1.^a As bases correspondentes aos 24 meses anteriores ao mes previo ao do feito causante computaranse no seu valor nominal.

2.^a As restantes bases de cotización actualizaranse de acordo coa evolución que experimentase o índice de prezos de consumo desde o mes a que aquelas correspondan, ata o mes inmediato anterior a aquel en que se inicie o período a que se refire a regra anterior.

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Sendo:

Br = base reguladora

B_i = base de cotización do mes i -ésimo anterior ao mes previo ao do feito causante.

I_i = índice xeral de prezos de consumo do mes i -ésimo anterior ao mes previo ao do feito causante.

Sendo $i = 1, 2, \dots, 300$.

1.2 Se no período que se deba tomar para o cálculo da base reguladora aparecen meses durante os cales non existise obriga de cotizar, as primeiras corenta e oito mensualidades integraranse coa base mínima de entre todas as existentes en cada momento, e o resto de mensualidades co 50 por 100 da dita base mínima.

Nos supostos en que nalgún dos meses que se deben ter en conta para a determinación da base reguladora a obriga de cotizar exista só durante unha parte del, procederá a integración sinalada no parágrafo anterior pola parte do mes en que non exista obriga de cotizar, sempre que a base de cotización correspondente ao primeiro período non alcance a contía da base mínima mensual sinalada. En tal suposto, a integración alcanzará ata esta última contía".»

Disposición derradeira vixésimo primeira. *Entrada en vigor.*

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

Por tanto,

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

Madrid, 6 de xullo de 2012.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
MARIANO RAJOY BREY