

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

2076 *Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.*

I

A crise económica que atravesamos 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 no da 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 e mozas ben formados abandonen o mercado de traballo español e busquen oportunidades no estranxeiro.

O desemprego de longa duración en España é tamén máis elevado ca 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 a do 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 euros, 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 seren conxunturais, son estruturais, afectan os fundamentos mesmos do noso modelo sociolaboral e requiren unha reforma de envergadura que, malia os cambios normativos experimentados nos últimos anos, continúa a ser 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 ben intencionadas e orientadas na boa dirección, foron reformas falidas.

A gravidade da situación económica e do emprego descrita exige adoptar unha reforma inmediata que proporcione aos operadores económicos e laborais un horizonte de seguridade xurídica e confianza en que se desenvolver con certeza para conseguir recuperar o emprego. A extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española para lexislar mediante real decreto lei xustifícase pola situación do mercado laboral español. Este real decreto lei pretende crear as condicións necesarias para que a economía española poida volver a crear emprego e así xerar a seguridade necesaria para traballadores e empresarios, para mercados e investidores.

O Goberno encarna e serve aos intereses xerais e ten a obriga de garantir e satisfacer os intereses de todos aqueles que estean buscando un 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 este real decreto 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 das 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, este real decreto 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 téñense mostrado insuficientes na xestión da colocación, cunhas taxas de penetración moi escasas dentro do total de colocacións. Pola contra, as empresas de traballo temporal téñense revelado 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 véñense subliñando que contribúen á creación de postos de traballo e á participación e inserción de traballadores no mercado de traballo. Por iso, refórmase o marco regulador das empresas de traballo temporal ao autorizalas a operar 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, ben que se puxeron de manifesto tamén certas necesidades de mellora. O real decreto 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, pois recoñéceselles 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 participaren 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 a sufrir con maior intensidade as consecuencias negativas da crise económica: a mocidade desempregada e as Pemes.

O traballo a tempo parcial constitúe unha das cuestións 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 incluíndoas 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 iso, 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. 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, malia a situación de crise económica, aposten pola creación de emprego. Ademais, como medida de fomento do emprego xuvenil establécese unha dedución fiscal.

Así mesmo, racionalízase o sistema de bonificacións para a contratación indefinida, cuxa práctica xeneralización limitou gravemente a súa eficiencia. Así, as bonificacións previstas neste real decreto 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, ben pola contratación indefinida, a través da nova modalidade contractual sinalada, de mozos de entre 16 e 30 anos ou parados de longa duración inscritos como demandantes de emprego ao menos doce meses nos dezaoto anteriores á contratación.

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 que 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 ten como obxectivo fortalecer os mecanismos de adaptación das condicións de traballo ás circunstancias concretas que atravesase 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 recondúcese ao número 3 do 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, este real decreto 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, dáse 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 iso, para facilitar a adaptación dos salarios e outras condicións de traballo á produtividade e competitividade empresarial, este real decreto 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 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, que poden impedir esa prioridade aplicativa. A novidade que agora se incorpora vai encamiñada precisamente a garantir esa descentralización convencional, co fin de 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, introdúcense 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 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 dous anos.

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, o 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 deste real decreto lei recolle unha serie de medidas que van referidas esencialmente á extinción do contrato. Con todo, o capítulo iníciase cunha medida relativa á formalización de contratos temporais. Concretamente, coa finalidade de completar as medidas de fomento da contratación indefinida e intentar reducir a dualidade laboral o antes posible, adíantase 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, superando con creces 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 mero 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. Pero tamén desde o punto de vista empresarial, o éxito do «despedimento exprés» puxo, así mesmo, 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, coma os actuais, de crise económica. A razón 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 de tempo e económicos, 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 a custa de satisfacer indemnizacións aos traballadores despedidos por encima 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 caracterizáronse por unha ambivalente doutrina xudicial e xurisprudencia, na cal primou moitas veces unha concepción meramente defensiva destes despedimentos, como mecanismo para facer fronte a graves problemas económicos, sen ter en conta outras funcións que está

destinado a cumprir este despedimento como canle para axustar o volume de emprego aos cambios técnico-organizativos operados nas empresas. O que seguramente explica que as empresas se decantasen frecuentemente polo recoñecemento da improcedencia do despedimento, para evitar un proceso xudicial sobre o cal non se tiña demasiada confianza en canto ás posibilidades de conseguir a procedencia do despedimento, debendo, 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 iníciase 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. Iso vai acompañado dunha asimilación destes despedimentos colectivos co resto de despedimentos para os 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, e suprímense outras referencias normativas que introducían 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 de procedemento laboral 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 deu 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 se debe cingir 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 cen traballadores, a lei prevé unha efectiva obriga empresarial de ofrecer 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 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 iso, este real decreto lei xeneraliza para todos os despedimentos improcedentes a indemnización de 33 días cun tope de 24 mensualidades, que se preveu para os despedimentos obxectivos improcedentes de traballadores con contrato de fomento da contratación indefinida. Con esta xeneralización suprímese esta modalidade contractual, que se desnaturalizara enormemente tras a última ampliación dos colectivos cos cales se podía subscribir este contrato.

As novas regras sobre a indemnización por despedimento improcedente aplícanse aos contratos subscritos a partir da entrada en vigor deste real decreto lei. Para o caso dos contratos celebrados con anterioridade a esa data, a indemnización seguirase calculando de acordo coas regras anteriormente vixentes, ben que tan só con respecto ao tempo de servizos prestados antes da entrada en vigor desta norma. Para o tempo de servizos restante, terase en conta a nova contía de 33 días por ano de servizo. Con estas regras, respéctase o 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 o de 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 caracterizan o réxime xurídico do despedimento.

Xunto á supresión do «despedimento exprés» introdúcense outras modificacións nas normas que aluden aos salarios de tramitación, mantendo a obriga empresarial de aboalos unicamente nos supostos de readmisión do traballador, ben por así ter optado o empresario ante un despedimento declarado improcedente, ben como consecuencia da cualificación de nulidade deste. En caso dos despedimentos improcedentes en que o empresario opte pola indemnización, o non aboamento dos salarios de tramitación xustifícase en que o tempo de duración do proceso xudicial non parece un criterio adecuado para compensar o prexuízo que supón a perda do emprego e, ademais, o traballador poderá acceder á prestación de desemprego desde o mesmo momento en que ten efectividade a decisión extintiva. Polo demais, os salarios de tramitación actúan en ocasións como un incentivo para estratexias procesuais dilatorias, co engadido de que se acaban convertendo nun custo parcialmente socializado, dada a previsión de que o empresario poderá reclamar ao Estado a parte deses salarios que exceda os 60 días.

Nesta mesma liña, co fin de conseguir un tratamento legal máis razoable dos custos vinculados á extinción do contrato de traballo, este real decreto 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 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 desas 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 o de agora nas suspensións contractuais e reducións de xornada temporais, así como nos despedimentos colectivos.

Na procura da celeridade que debe presidir a regulación procesual 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, na procura 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 achegar a documentación que xustificaría a súa decisión extintiva nun prazo contado a partir da admisión da demanda, e así poder practicar, de ser o caso, a proba sobre esta de forma anticipada.

A impugnación individual da extinción do contrato no marco dun despedimento colectivo ségueselles 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 articularase a través das modalidades procesuais previstas nos artigos 138 e 153-162 da Lei reguladora da xurisdición social en atención ao carácter individual ou colectivo da decisión empresarial.

Finalmente, o real decreto 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 vaian percibir 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 disposición adicional 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 do real decreto 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 estatal. As medidas previstas nesa 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 estatal 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 último, as disposicións transitorias deste real decreto 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 iso en condicións de seguridade xurídica, respecto das medidas de intermediación laboral, fomento de emprego, protección por desemprego, vixencia de convenios denunciados, contratos de formación 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.

VII

Nas medidas que se adoptan neste real decreto lei concorren as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española como premisa para recorrer a esta figura do real decreto lei.

De maneira principal hai que pór de relevo que a crise económica iniciada en 2008 converteu España no país con máis desemprego da Unión Europea. A rapidez e intensidade da destrución de emprego en España débese fundamentalmente á rixidez do mercado laboral español, como teñen posto de manifesto en multitude de ocasións tanto organismos internacionais como a Unión Europea.

As medidas adoptadas desde o inicio da crise para reformar o mercado laboral español reveláronse insuficientes e ineficaces para conseguir crear emprego. O desemprego seguiu crescendo en 2011 e prevese que o siga facendo en 2012. As presións dos mercados financeiros sobre a zona euro e a débeda pública española e as recomendacións da Unión Europea [plasmadas na Recomendación do Consello do 12 de xullo de 2011, relativa ao Programa nacional de reforma de 2011 de España e pola que se emite un ditame do Consello sobre o Programa de estabilidade actualizado de España (2011-2014)] fan imprescindible abordar as deficiencias estruturais do mercado laboral español que permitan iniciar a recuperación da economía española. Requírese a adopción urxente destas medidas para xerar a confianza necesaria para que os axentes creadores de emprego realicen novas contratacións e opten por aplicar medidas de flexibilidade interna antes que por destruír emprego. Con esta reforma laboral preténdese crear as condicións necesarias para que a economía española poida volver a crear emprego e así xerar a confianza necesaria para os mercados e os investidores.

A extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española para legislar mediante real decreto lei resulta predicable de maneira individualizada respecto de cada unha das medidas que se adoptan pero, de maneira especial, do conxunto que integran.

En primeiro lugar, cómpre ter en conta respecto das medidas que se refiren aos incentivos para a contratación de traballadores e para favorecer a súa empregabilidade, que a dilación derivada da tramitación parlamentaria dunha norma que conteña estas medidas tería un negativo impacto nas decisións empresariais para a contratación e alteraría gravemente o funcionamento do mercado de traballo. De aí que sexa necesaria a súa inmediata instauración. De feito, a práctica normativa habitual no noso país confirma que todas as modificacións legais dirixidas a estimular a contratación se instrumentaron mediante a figura do real decreto lei.

En segundo lugar, as medidas referidas ao favorecemento da flexibilidade interna das empresas tamén demandan unha rápida incorporación ao ordenamento, especialmente nas circunstancias actuais de necesidade que teñen as empresas de acudir a elas como alternativa primordial á destrución de emprego.

En terceiro lugar, as medidas dirixidas a mellorar a eficiencia do mercado de traballo, directamente relacionadas coas medidas de axuste e reestruturación que deben acometer as empresas, gardan estreita relación coas medidas dos dous grupos anteriores e non se poden entender sen elas, toda vez que un coñecemento integral do conxunto da regulación laboral que afecta todas estas materias forma parte esencial da formación da vontade das empresas nas decisións que finalmente toman e que deben conformar o funcionamento do noso mercado de traballo cara a un maior crecemento.

En cuarto lugar, as medidas tendentes á mellora da intermediación laboral, que pretende a maximización da eficiencia dos recursos públicos e privados dirixidos a favorecer a contratación, non permiten ningunha dilación derivada dunha tramitación parlamentaria da norma, en especial á vista da magnitude do desemprego no noso país.

En quinto lugar, as modificacións incluídas nos aspectos relativos á negociación colectiva exigen dotar de certeza as bases sobre as cales as partes negociadoras deben abordar a negociación e revisión dos convenios colectivos, á vista das substanciais novidades introducidas por este real decreto lei no título III do Estatuto dos traballadores. Dilatar a efectividade das importantes modificacións que a norma contén traduciríase, sen ningunha dúbida, no atraso, mesmo na paralización, dos procesos de negociación colectiva e minimizaría o impacto que esas modificacións pretenden conferir aos convenios colectivos, como marcos regulatorios áxiles e flexibles que permitan contribuír eficazmente á recuperación da economía e á creación de emprego.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta da ministra de Emprego e Seguridade Social, logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 10 de febreiro de 2012,

DISPOÑO:

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 lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«3. A actividade consistente na contratación de traballadores para os ceder temporalmente a outras empresas realizarana exclusivamente empresas de traballo temporal de acordo coa súa lexislación específica. Así mesmo, poderán operar como axencias de colocación, sempre e cando presenten ao servizo público de emprego competente unha declaración responsable mediante a cal se manifieste que cumpren cos requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e na súa normativa de desenvolvemento.»

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 os ceder 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 sempre e cando presenten unha declaración responsable mediante a cal se manifieste que cumpren cos requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e na súa normativa de desenvolvemento.»

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 desta lei.»

Catro. 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 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, concederáa o Servizo Público de Emprego Estatal no suposto de que a axencia pretenda realizar a súa actividade en diferentes comunidades autónomas, ou o 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.»

Cinco. 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. Porén, cando actúen como axencias de colocación deberanse axustar ao establecido nesta lei e nas súas disposicións de desenvolvemento, incluída a obriga de garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos.»

Artigo 2. *Formación profesional.*

Un. A letra 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 rexeráse polas seguintes regras:

a) Poderase formalizar 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.

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

b) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de tres. Non obstante, mediante convenio colectivo poderanse establecer 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.

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 para a mesma actividade laboral ou ocupación obxecto da cualificación profesional asociada ao contrato, pero si para unha distinta.

Non se poderán formalizar 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 iso polo

Sistema Nacional de Emprego. Non obstante, tamén poderá recibir esa formación na propia empresa cando esta dispoña das instalacións e do persoal adecuados para os efectos da acreditación da competencia ou cualificación profesional a que se refire a letra e), sen prexuízo da necesidade, de ser 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.

Regulamentariamente desenvolveranse 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 nesa regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade, título de formación profesional ou, de ser 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, da 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 ao termo do contrato, observarase o establecido no número 1, letra 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:

«1. O traballador terá dereito:

a) Ao disfrute 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 ao menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de 20 horas anuais de formación vinculada ao posto de traballo, acumulables por un período de ata tres anos. A concreción do desfrute do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e empresario.»

Catro. A letra 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 das organizacións empresariais e sindicais máis representativas e dos centros e entidades de formación debidamente acreditados no deseño e planificación do subsistema de formación profesional para o emprego.»

Cinco. Engádesse un número 10 ao artigo 26 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, co seguinte contido:

«10. A formación recibida polo traballador ao longo da súa carreira profesional, de acordo co Catálogo de Cualificacións Profesionais, 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 por esta lei, poderanse acoller 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 deste real decreto lei, subscriban contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2012, terán dereito, durante toda a vixencia do contrato, incluída a prórroga, a unha redución das cotas empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, así como as correspondentes a accidentes de traballo e enfermidades profesionais, desemprego, fondo de garantía salarial e formación profesional, correspondentes a tales contratos, 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 subscritos 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, incluída a prórroga.

2. As empresas que 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, esa 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.

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 subscibirase 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 legislativo 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.

4. A empresa terá dereito a aplicar os seguintes incentivos fiscais:

a) No suposto de que o primeiro contrato de traballo concertado pola empresa se realice cun menor de 30 anos, a empresa terá dereito a unha dedución fiscal de tres mil euros.

b) Adicionalmente, en caso de contratar 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, a empresa terá dereito a unha dedución fiscal cun importe equivalente ao 50 por cento da prestación por desemprego que o traballador tivese pendente de percibir no momento da contratación, co límite de doce mensualidades, e de acordo coas seguintes regras:

1.º) O traballador contratado deberá ter percibido a prestación durante, cando menos, tres meses no momento da contratación.

2.º) O importe da dedución a que ten dereito a empresa quedará fixado na data de inicio da relación laboral e non se modificará polas circunstancias que se produzan con posterioridade.

3.º) A empresa requirirá ao traballador un certificado do Servizo Público de Emprego Estatal sobre o importe da prestación pendente de percibir na data prevista de inicio da relación laboral.

O traballador contratado poderá voluntariamente compatibilizar cada mes, xunto co salario, o 25 por cento da contía da prestación que teña recoñecida e pendente de percibir no momento da súa contratación.

En todo caso, cando o traballador non compatibilice a prestación co salario nos termos do parágrafo anterior, manterase o dereito do traballador ás prestacións por desemprego que lle restasen por percibir no momento da colocación, e será de aplicación o establecido nos artigos 212 e 213 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 anteriormente citados, as contratacións 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 inclusive: 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 sectores en que este colectivo estea menos representado, as contías anteriores incrementaranse en 8,33 euros/mes (100 euros/ano).

b) Maiores de 45 anos que estivesen inscritos na oficina de emprego ao menos doce meses nos dezaioito meses anteriores á contratación: 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 sectores 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 por 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 subscripción do contrato, realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente as extincións e os despedimentos producidos con posterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei, e para a cobertura daqueles postos de traballo do mesmo grupo profesional que os afectados pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

7. Para a aplicación dos incentivos anteriormente referidos, o empresario deberá manter no emprego o traballador contratado ao menos tres anos desde a data de inicio da relación laboral, e proceder, en caso de incumprimento desta obriga, ao seu reintegro.

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

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 1.^a 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 letra 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 os efectos de bases de cotización á Seguridade Social e bases reguladoras das prestacións.

A realización de horas complementarias rexerase 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 neste 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 continua, 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. Resulta de aplicación, en todo caso, o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, e a súa normativa de desenvolvemento.

5. Os traballadores a distancia poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme o previsto nesta lei. Para estes efectos, eses 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, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa formalización, 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, esas bonificacións serán de 58,33 euros/mes (700 euros/ano).

2. Poderán ser beneficiarios 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 1.^a do capítulo I da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

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

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 lexislativo 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.*

O número 2 do artigo 34 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. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto en contrario, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 5 por cento da xornada de traballo.

Esta distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei.»

Artigo 10. *Mobilidade funcional.*

O artigo 39 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:

«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 de 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 os 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 prestar 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 á 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; ratearanse 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 conveñan 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 desconforme coa decisión empresarial, poderá impugnalas ante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustifico 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 punto seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares alí sinalados sen concorreren 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 punto anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte a totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar a totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda un número de traballadores de, ao menos:

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

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

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

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 este punto 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 cuarto do número 1 deste artigo.

O empresario e a representación legal dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas a que se refire este punto 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 citado período.»

Tres. O número 5 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:

«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 lexislativo 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:

Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

O 10 por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

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 ao da data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas letras 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; ratearanse por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que non tendo optado pola rescisión do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial, poderá 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, con 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, esas 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. Ese acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que no seu conxunto representen a maioría daqueles.

Nas empresas en que non teñan representación legal, os traballadores 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 do sector a que pertenza a empresa e que estean lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación.

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

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que se deberá desenvolver dentro do prazo máximo sinalado para tal 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 de 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 terá efectos no prazo dos sete días seguintes ao da súa notificación.

Contra as decisións a que se refire o presente punto 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 desta lei deberase realizar 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 do seguinte modo:

«1. O empresario poderá suspender o contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. O procedemento, que será aplicable calquera que sexa o número de traballadores da empresa e o número de afectados pola suspensión, iniciarase 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 desa comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser emitido no improrrogable prazo de 15 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.

Tamén poderá ser impugnado o acordo pola autoridade laboral por petición da entidade xestora da prestación por desemprego cando o acordo poida ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

Tras a finalización do período de consultas, o empresario notificará 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.

Contra as decisións a que se refire o presente punto o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social, que declarará a medida xustificada ou inxustificada. Cando a decisión empresarial afecte un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no número 1 do artigo 51 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 poderase reducir por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción consonte o procedemento previsto no número anterior. Para estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual. Durante o período de redución de xornada non se poderán realizar horas extraordinarias salvo forza maior.

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

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

Artigo 14. *Negociación colectiva.*

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

«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 do 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 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 ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se se produce durante dous trimestres consecutivos.

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 prologar máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio nesa empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo e á autoridade laboral.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para se pronunciar, contado desde que xurdiu a discrepancia. Cando esta non alcance un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos que se deben establecer nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 desta lei, para solucionar 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 se poderá recorrer contra el conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e as partes non se sometesen aos procedementos mencionados a que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución das discrepancias á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a inaplicación das condicións de traballo afectar 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, deberase ditar en prazo non superior a vinte e cinco días contado desde a data do sometemento do conflito ante os ditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só se poderá recorrer contra ela conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.»

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 punto 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 do seguinte modo:

«2. A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa 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 aos 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 solucionar 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, de ser o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme o disposto en tales artigos.

d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a 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. Correspóndelles ás partes negociadoras establecer a duración dos convenios; eventualmente poderanse pactar 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 lexislativo 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, ben que as cláusulas convencionais polas cales se renunciase 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 solucionar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do procedemento de negociación sen se alcanzar 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 se poderá recorrer contra el conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91. Estes 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 polas partes ao procedemento arbitral; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

Transcorridos dous anos desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio ou se ditase un laudo arbitral, aquel, salvo pacto en contrario, perderá vixencia e aplicarase, de o haber, o convenio colectivo de ámbito superior que for de aplicación.»

Sete. O número 2 do artigo 89 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. 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.»

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, xeradas 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 colectivas de contratos 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 ao menos un ano con posterioridade á finalización da suspensión ou redución. En caso de incumprimento desta obriga, deberá reintegrar as bonificacións aplicadas respecto deses traballadores, sen prexuízo da aplicación do establecido no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 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 lles 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 letras 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 solicitudes de regulación de emprego presentadas 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 seus requisitos e a súa finalidade.

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

1. Cando unha empresa, en virtude do artigo 47 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 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 inclusive;
- b) Que o despedimento se produza entre a data de entrada en vigor deste real decreto lei 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 contributiva por desemprego.

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 percibirán durante o período da reposición serán as mesmas que as que corresponderon aos períodos obxecto da reposición.

4. O dereito á reposición recoñecerá de oficio a entidade xestora nos supostos en que se solicite o 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 Emprego e Seguridade Social a traballadores afectados por procesos de reconversión e/o 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:

«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.»

Artigo 18. *Extinción do contrato de traballo.*

Un. A letra 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 letra 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 do seguinte modo:

«Artigo 51. *Despedimento colectivo.*

1. Para os efectos do disposto nesta 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 ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se se produce durante tres trimestres consecutivos.

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 artigo, terase en conta, así mesmo, calquera outra producida no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no parágrafo c) do número 1 do artigo 49 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 límites sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, esas 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, do cal se fará chegar unha copia, xunto coa comunicación, á autoridade laboral. Nese 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 tomados 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.

Recibida a comunicación, a autoridade laboral comunicarallo á entidade xestora das prestacións por desemprego e requirirá, con carácter preceptivo, informe da

Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os asuntos 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 15 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.

A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas e poderá remitir, de ser o caso, advertencias e recomendacións ás partes que, en ningún caso, non suporán a paralización nin a suspensión do procedemento.

Transcorrido o período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral o seu resultado. Se se alcanzase 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 súas condicións.

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 notificará os despedimentos individualmente aos traballadores afectados nos termos establecidos no artigo 53.1 desta lei. Non obstante o anterior, deberán ter transcorrido como mínimo 30 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, así como cando a entidade xestora da prestación por desemprego informase de que o acordo puiden 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 de procedemento tramitado conforme o disposto neste punto.

O expediente iniciárase 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 expediente.

A resolución da autoridade laboral ditarase, logo das actuacións e informes indispensables, no prazo de cinco días desde a solicitude, e producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior.

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 se resarcir do empresario.

8. As obrigas de información e documentación previstas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos a tomase o empresario ou a 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 teñan 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. Ese plan, deseñado para un período mínimo de 6 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 dese plan non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

O incumprimento da obriga establecida neste punto ou das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario poderá dar lugar á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores, sen prexuízo das responsabilidades administrativas que procedan polo incumprimento.

11. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido neste artigo, e que inclúan traballadores de 50 ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público de acordo co establecido legalmente.»

Catro. A letra b) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada do seguinte modo:

«b) Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando eses cambios sexan razoables. Previamente o empresario deberá ofrecer ao traballador un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. Durante a formación, o contrato de traballo quedará en suspenso e o empresario aboará ao traballador o salario medio que viñese percibindo. A extinción non poderá ser acordada polo empresario ata que transcorran, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.»

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

«d) Por faltas de asistencia ao traballo, mesmo xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses.

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

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

«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; ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de vinte e catro mensualidades.

O aboamento da 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 atopase outro emprego, se tal colocación é anterior a esa 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 despedimento é 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 4 do artigo 209 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda redactado do seguinte modo:

«4. No suposto de despedimento ou extinción da relación laboral, a decisión do empresario de extinguir esa 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.»

Doce. A letra a) do número 5 do artigo 209 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:

«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, de ser o caso, a da resolución xudicial.

O traballador deberá solicitar o recoñecemento das prestacións no prazo previsto no número 1 deste artigo, tomando como data inicial para tal cumprimento a da acta de conciliación ou providencia de opción pola indemnización ou, de ser o caso, a da resolución xudicial.»

Trece. O número 14 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, 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 legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«8. Nos contratos de carácter indefinido subscritos 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, unha parte da indemnización que corresponda ao traballador será obxecto de resarcimento ao empresario polo Fondo de Garantía Salarial nunha cantidade equivalente a oito días de salario por ano de servizo; ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores ao ano. Non será de aplicación o resarcimento polo Fondo de Garantía Salarial nas extincións que fosen declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa ou xudicial como mediante sentenza.

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 socialArtigo 20. *Da xurisdición e da competencia.*

Un. A letra 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 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 letra 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 letras 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.

Así mesmo, 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 da 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 os autos dos xuíces do mercantil previstos nos artigos 64.8 e 197.8 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, 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 letras 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, de se tratar de impugnación de laudos, se lle correspondeu, de ser o caso, a esta sala o coñecemento do asunto sometido a arbitraje.

Así mesmo, 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 superior ao dunha comunidade autónoma.»

Artigo 21. *Dos actos procesuais.*

O 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.»

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, de ser o caso, de mediación os procesos que exixan a reclamación previa en vía administrativa ou outra forma de esgotamento desta, de ser o caso, os que versen sobre seguridade social, os relativos á impugnación do despedimento colectivo polos representantes dos traballadores, desfrute de vacacións e 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 desa 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 consta que a readmisión non é realizable, poderase acordar, 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, de ser o caso, pola norma que regule tal relación especial.»

Dous. A letra 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 o interpuxese este coma o traballador, non procederá a readmisión mentres penda o recurso, ben 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 interpuxo 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, de ser o caso, percíbise o traballador en concepto de prestación por desemprego. A citada cantidade, así como a correspondente á achega empresarial á Seguridade Social por ese traballador, deberá ser ingresada polo empresario na entidade xestora.

Para os 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 ou sindicais dos traballadores a través do proceso previsto nos puntos seguintes.
2. A demanda poderase fundar nos seguintes motivos:
 - a) Que non concorre a causa legal indicada na comunicación escrita.
 - b) Que non se respectou o previsto nos artigos 51.2 ou 51.7 do Estatuto dos traballadores.
 - c) Que a decisión extintiva se adoptou con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito.

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 formularanse a través do procedemento individual a que se refire o número 11 deste artigo.

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

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

5. A demanda deberase presentar no prazo de caducidade de vinte días desde a notificación aos representantes dos traballadores da decisión de despedimento colectivo adoptada polo empresario ao finalizar o período de consultas do artigo 51 do Estatuto dos traballadores.

6. Este proceso terá carácter urgente. 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.

7. Admitida a trámite a demanda, o secretario xudicial dará traslado dela ao empresario demandado e requiriráo 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.

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 iniciado polos representantes dos traballadores, para que no prazo de quince días comuniquen ao órgano xudicial un domicilio para os 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 considerar certos, para os efectos do xuízo posterior, os feitos que pretende acreditar a parte demandante.

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

8. Transcorrido o prazo de dez días hábiles desde a finalización do prazo para interpor a demanda, o secretario xudicial citará as partes ao acto do xuízo, que deberá ter lugar en única convocatoria dentro dos 15 días seguintes. Na citación acordárase de oficio o traslado previo entre as partes ou a presentación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación ao acto de xuízo, da proba documental ou pericial da cal, polo seu volume ou complexidade, sexa conveniente posibilitar o seu exame previo ao momento da práctica da proba.

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

Declarárase 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 nula a decisión extintiva cando non se respectase o previsto nos artigos 51.2 ou 51.7 do Estatuto dos traballadores, ou non se 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 ou con fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito.

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

10. Unha vez firme a sentenza, notificaráselles a aqueles que fosen parte e aos traballadores que poidan ser afectados polo despedimento colectivo, que puxesen en coñecemento do órgano xudicial un domicilio para efectos de notificacións, para os efectos previstos na letra b) do número 11 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.

11. 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.

b) Se unha vez iniciado o proceso individual os representantes dos traballadores formularsen 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 3 do artigo 160.

c) O despedimento será nulo, ademais de polos motivos recollidos no artigo 122.2 desta lei, cando se incumpra o previsto nos artigos 51.2 o 51.7 do Estatuto dos traballadores, 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 puideren estar establecidas nas leis,

nos 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 segue 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 esa 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 requirir informe urxente da Inspección de Traballo e Seguridade Social, para o cal lle remitirá 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 concorrentes.

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

Porén, o acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores que poida 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 deberase sinalar dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda, de non se ter requirido 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 inustificada 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 concederlle para o efecto o prazo de quince días.

A sentenza que declare inustificada 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 ocasionar 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, de ser 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 resolución ante o xulgado do social e a extinción do contrato por causa do previsto na letra 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. Suprímese o número 11 do artigo 151 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

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 deste 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.*

Malia 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 disfrute 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, consonte a 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.»

Artigo 24. *Dos medios de impugnación.*

Un. A letra 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 de 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 letra 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. Poderase recorrer en casación contra 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 letras n) e s) do artigo 2 que sexan susceptibles de valoración económica cando a contía litixiosa non exceda os cento cincuenta mil euros.»

Artigo 25. *Da execución de sentenzas.*

A letra 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.»

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

1. As bonificacións de cotas previstas neste real decreto 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 neste real decreto 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 de 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 eles sexa precisa, para o efecto de facilitar a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vixiar a adecuada aplicación polos suxeitos beneficiarios dela das bonificacións previstas nos correspondentes programas de incentivos ao emprego.

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:

«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 nas 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 os efectos das causas destes despedimentos nas administracións públicas a que se refire o artigo 3.1 do texto refundido da Lei de contratos do sector público, entenderase que concorren causas económicas cando se produza nelas unha situación de insuficiencia orzamentaria sobevida 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.»

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

Engádesse unha disposición adicional vixésima 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 seis meses a modificación do réxime xurídico das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais para unha máis eficaz xestión da incapacidade temporal.

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

1. A Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ademais de desenvolver as funcións establecidas neste real decreto lei, continuará realizando as súas actividades, segundo o establecido na disposición transitoria segunda do Real decreto lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva.

2. O Goberno aprobará, no prazo dun mes desde a entrada en vigor deste real decreto lei, un real decreto que regule a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desenvolva as súas funcións, estableza 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.

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

Para o desenvolvemento das funcións establecidas neste real decreto 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, considerárase, 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 considerárase 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 números anteriores, as persoas que exerzan cargos de administración ou dirección nunha entidade de crédito non terán dereito a ningunha indemnización por tal 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 poderase suspender 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 letras 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 nos contratos mercantís e de alta dirección do sector público estatal.*

Un. *Ámbito de aplicación.*

Esta disposición aplícase ao sector público estatal formado polas entidades previstas no artigo 2.1 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria, coa excepción, unicamente, das entidades xestoras, servizos comúns e das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, así como dos seus centros e entidades mancomunados a que se refire a letra 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 formalización, 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 estea 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 fixan 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, de ser 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 supervisión financeira da entidade ou, de ser o caso, polo accionista.

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

Catro. Control de legalidade.

1. Os contratos a que se refire esta 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, de ser 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 esta disposición que se opoñan ao establecido nela.

3. Os órganos que exerzan o control ou supervisión financeira destas entidades adoptarán as medidas precisas para asegurar o cumprimento do disposto nesta disposición na subscripción 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 subscritos con anterioridade á súa entrada en vigor, cuxo contido deberá ser adaptado aos termos establecidos nesta disposición adicional no prazo de dous meses contado desde a súa entrada en vigor.

As indemnizacións por extinción do contrato, calquera que sexa a data da súa subscripción, 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 nesta 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.

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 este real decreto lei.

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

1. As empresas de traballo temporal que na data de entrada en vigor desta norma non fosen xa autorizadas administrativamente para o desenvolvemento da súa actividade con carácter definitivo poderán actuar como axencias de colocación sempre que presenten ante o Servizo Público de Emprego competente unha declaración responsable de que reúnen os requisitos establecidos na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e na súa normativa de desenvolvemento.

2. As empresas a que se refire esta disposición farán constar o seu número de autorización como empresa de traballo temporal na súa publicidade e nas súas ofertas de servizos de recrutamento e selección de traballadores, colocación, orientación e formación profesional e recolocación, mentres non lles sexa facilitado o número de autorización como axencia de colocación.

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

4. Autorízase a ministra de Emprego e Seguridade Social para aprobar as disposicións que poidan, de ser o caso, resultar necesarias para a aplicación do establecido nesta disposición.

Disposición transitoria segunda. *Bonificacións en contratos vixentes.*

As bonificacións e reducións nas cotas empresariais da Seguridade Social que se veñan desfrutando polos contratos subscritos con anterioridade á data de entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa vixente no momento da súa formalización ou, de ser o caso, no momento de se iniciar o desfrute 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 á data de entrada en vigor deste real decreto lei, nos supostos establecidos no seu artigo 16, 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, de ser o caso, á reposición das prestacións por desemprego, nos termos e cos límites establecidos na normativa vixente no momento en que se produciu o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorizou a extinción do contrato.

Disposición transitoria cuarta. *Vixencia dos convenios denunciados na data de entrada en vigor deste real decreto lei.*

Nos convenios colectivos que xa estivesen denunciados na data de entrada en vigor deste real decreto lei, o prazo de dous anos a que se refire 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, na redacción dada por este real decreto lei, empezará a computarse a partir da súa 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 legislativo 1/1995, do 24 de marzo, na redacción dada por este real decreto lei, será de aplicación aos contratos subscritos a partir da súa entrada en vigor.

2. A indemnización por despedimento improcedente dos contratos formalizados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei calcularase a razón de 45 días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos anterior a esa data de entrada en vigor e a razón de 33 días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos posterior. O importe indemnizatorio resultante non poderá ser superior a 720 días de salario, salvo que do cálculo da indemnización polo período anterior á entrada en vigor deste real decreto lei resulte un número de días superior, caso en que se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sen que ese 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 deste real decreto lei.

Disposición transitoria sexta. *Contratos de fomento da contratación indefinida subscritos antes da entrada en vigor deste real decreto lei.*

Os contratos de fomento da contratación indefinida subscritos con anterioridade á data de entrada en vigor deste real decreto lei continuaranse rexendo pola normativa a cuxo abeiro se concertaron.

Malia o anterior, en caso de despedimento disciplinario, a indemnización por despedimento improcedente calcularase conforme o disposto no número 2 da disposición transitoria quinta deste real decreto 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 a entrada en vigor deste real decreto lei, nos supostos en que exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionados co traballo efectivo que se pretenda 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 a autoricen os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas. Esta autorización comunicárase 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 relacionados co traballo efectivo que se vaia 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, para as ocupacións ou especialidades relativas á actividade laboral prevista no contrato; no seu defecto, estará constituída polos contidos formativos determinados polas empresas ou comunicados por estas ao Servizo Público de Emprego Estatal, para os efectos da súa validación no marco do Sistema Nacional de Emprego.

3. Nos supostos citados no número anterior, a duración da actividade formativa adecuarase ás características da actividade laboral que se vaia desempeñar, respectando, en todo caso, o número de horas establecido polo Servizo Público de Emprego Estatal para as especialidades formativas adecuadas a tal actividade laboral.

4. Nos supostos previstos 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.

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 deste real decreto lei, nos supostos previstos nesta disposición transitoria, as empresas poderán financiarse 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 subscritos a partir da entrada en vigor deste real decreto lei.*

1. Nos contratos para a formación e a aprendizaxe subscritos desde a entrada en vigor deste real decreto lei, 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 a autoricen 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 á entrada en vigor deste real decreto lei, nos supostos en que non exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionados co traballo efectivo que se vaia 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, 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, para os efectos da súa validación no marco do Sistema Nacional de Emprego.

3. Nos supostos previstos no número anterior, a duración da actividade formativa adecuarase ás características da actividade laboral que se vaia desempeñar, respectando, en todo caso, o número de horas establecido polo Servizo Público de Emprego Estatal para as especialidades formativas adecuadas a esa actividade laboral.

4. Nos supostos previstos 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.

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 establecidos 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 neste real decreto lei respecto dos contratos para a formación e a aprendizaxe, nos supostos establecidos nesta disposición transitoria, as empresas poderán financiarse 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 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 novena. *Límite de idade dos traballadores contratados para a formación e a aprendizaxe.*

Ata que a taxa de desemprego no noso país se sitúe por debaixo do 15 por cento, poderanse realizar 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.

Disposición transitoria décima. *Réxime aplicable aos expedientes de regulación de emprego en tramitación ou con vixencia na súa aplicación no momento da entrada en vigor deste real decreto lei.*

1. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou suspensión dos contratos de traballo ou para a redución de xornada, que estean en tramitación no momento da entrada en vigor deste real decreto lei, 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 na data de entrada en vigor deste real decreto lei, 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 á entrada en vigor deste real decreto lei.

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 da entrada en vigor deste real decreto lei, unicamente deberán efectuar as achegas económicas a que se refire esa disposición cando as resolucións que autorizasen as extincións afecten, polo menos, 100 traballadores.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente as seguintes disposicións:

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.

b) Disposición transitoria terceira da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.

c) Disposición transitoria sétima da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.

d) 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.

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 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 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 nesta 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 legislativo 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 cumpra 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 poderao substituír por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser 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 legislativo 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, ao 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 legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado do seguinte modo:

«6. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador dentro da súa xornada ordinaria. Os convenios colectivos poderán establecer, non obstante, criterios para a concreción horaria da redución de xornada en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do traballador e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar previamente o empresario

cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando 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 legislativo 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, do parto ou da 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 dese precepto lle corresponda, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase 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 ao traballador desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderao facer 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. *Despedimentos colectivos que afecten traballadores maiores de 50 ou máis anos en empresas con beneficios.*

A disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, queda redactada do seguinte modo:

«Disposición adicional décimo sexta. *Despedimentos colectivos que afecten traballadores maiores de 50 ou máis anos en empresas con beneficios.*

1. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido no artigo 51 do Estatuto dos traballadores, que inclúan traballadores de 50 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 500 traballadores ou por empresas que formen parte de grupos de empresas que empreguen ese número de traballadores.

b) Que afecten traballadores de 50 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 forme 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, tomarase en consideración o importe das prestacións e subsidios por desemprego dos traballadores de 50 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 extinguisen por iniciativa da empresa ou empresas do mesmo grupo, en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos na letra c) do número 1 do artigo 49 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, sempre que esas extincións de contratos se producisen nos tres anos anteriores ou posteriores ao inicio do despedimento colectivo.

Porén, excluíranse do cálculo da achega económica, por petición da empresa afectada, os importes de prestacións e subsidios por desemprego dos traballadores de 50 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 50 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 a cargo 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 polo esgotamento desta ou 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 contributiva por desemprego, 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 50 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 501 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 50 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. 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 50 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.

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

Disposición derradeira quinta. *Modificacións do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, en materia de protección por desemprego.*

1. 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, ao 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.»

2. 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 nun 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 nun procedemento concursal, ou no suposto previsto na letra 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 nun procedemento concursal, en ambos os casos nos termos do artigo 203.3.»

3. 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 producírase 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.»

Disposición derradeira sexta. *Acreditación de situacións legais de desemprego que proveñan de despedimento colectivo, ou suspensión do contrato e redución de xornada.*

Engádesse unha nova disposición adicional quincuaxésimo cuarta 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 quincuaxésimo cuarta. *Acreditación de situacións legais de desemprego que proveñan de despedimento colectivo, ou suspensión do contrato e redución de xornada.*

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 ou posterior á data en que a autoridade laboral comunique á entidade xestora das prestacións por desemprego a decisión empresarial pola cal se acorda o despedimento colectivo ou a suspensión de contratos ou redución de xornada.

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

A acreditación da situación legal de desemprego deberase completar 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, en que deberá constar 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 é temporal, deberase facer constar o prazo polo que se producirá a suspensión ou redución de xornada e, se é parcial, indicarse o número de horas de redución e a porcentaxe que esta redución supón respecto á xornada diaria ordinaria de traballo.»

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 coas 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 non estea suficientemente estruturada, articularanse as medidas necesarias para garantir a formación de oferta en tales 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 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. *Modificación da Orde TAS/718/2008, do 7 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, en materia de formación de oferta, e se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento.*

1. O parágrafo primeiro do número 1 do artigo 3 da Orde TAS 718/2008, do 7 de marzo, pola que se desenvolve o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se

regula o subsistema de formación profesional para o emprego, en materia de formación de oferta, e se establecen as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento, queda redactado do seguinte modo:

«1. Sen prexuízo das competencias das comunidades autónomas nos seus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios das subvencións destinadas ao financiamento dos plans de formación dirixidos prioritariamente aos traballadores ocupados, as organizacións empresariais e sindicais máis representativas e as representativas no correspondente sector de actividade, así como os entes paritarios creados ou amparados no marco da negociación colectiva sectorial estatal e os centros e entidades de formación debidamente acreditados, a que se refiren os números 2 e 3 do artigo 24 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo.»

2. A ministra de Emprego e Seguridade Social poderá modificar, mediante a correspondente orde, o establecido no número 1 anterior.

Disposición derradeira novena. *Horas extraordinarias nos contratos de traballo a tempo parcial.*

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

2. O tipo de cotización por continxencias comúns aplicable a estas remuneracións será do 28,30 por 100, do cal o 23,60 por 100 será por conta da empresa e o 4,70 por 100 por conta do traballador.

Para as continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais aplicaranse os tipos da tarifa de primas establecida na disposición adicional cuarta da Lei 42/2006, do 28 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2007, e as primas resultantes serán por conta exclusiva da empresa.

3. A cotización por horas extraordinarias dos traballadores con contrato a tempo parcial computarase exclusivamente para os efectos de determinar a base reguladora das prestacións por continxencias comúns.

Con respecto ás prestacións derivadas de continxencias profesionais, aplicarase o disposto no ordenamento vixente.

4. O disposto nos números anteriores será de aplicación aos traballadores 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 citado 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.

5. Regulamentariamente determinaranse os termos e as condicións para a aplicación do disposto neste precepto.

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

Modifícase a letra 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 e das persoas en situación de exclusión social. En relación coas persoas con discapacidade, incentivarase a súa contratación tanto no emprego ordinario coma no emprego protexido a través dos centros especiais de emprego. Respecto ás persoas en

situación de exclusión social, impulsárase 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 do emprego.»

Disposición derradeira décimo primeira. *Modificación do Real decreto 1542/2011, do 31 de outubro, polo que se aproba a Estratexia Española de Emprego 2012-2014.*

No anexo do Real decreto 1542/2011, do 31 de outubro, polo que se aproba a Estratexia Española de Emprego 2012-2014, no número 5.6 «Ámbito de oportunidades para colectivos con especiais dificultades» suprímese a epígrafe de «Medidas estatais de inserción laboral de persoas con discapacidade».

Disposición derradeira décimo segunda. *Medidas de ámbito estatal na Estratexia Española de Emprego 2012-2014.*

As accións e medidas de políticas activas de emprego reguladas nas normas que se relacionan a continuación terán o carácter de medidas estatais para os efectos da súa aplicación para o conxunto do Estado, por parte de comunidades autónomas e do 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 citada 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 conceda o 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 cos 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 cos 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 fagan 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 a eses 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 a ese 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.

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 cando 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. O límite máximo será do 100 por cento cando os beneficiarios sexan mozos de ata 30 anos de idade ou mozas de ata 35 anos, ambos inclusive, considerándose a idade na data da solicitude.»

Disposición derradeira décimo cuarta. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto 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; así como do establecido no artigo 149.1.7.^a e 17.^a da Constitución, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva sobre as materias de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e de lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da execución dos seus servizos polas comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición derradeira décimo quinta. *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 neste real decreto lei.

2. O Goberno aprobará, no prazo dun mes desde a entrada en vigor deste real decreto lei, un real decreto sobre o regulamento de procedemento de despedimentos colectivos e de suspensión de contratos e redución de xornada que desenvolve o establecido neste real decreto lei, con especial atención aos aspectos relativos ao período de consultas, á información que se lles deberá 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 décimo sexta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 10 de febreiro de 2012.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
MARIANO RAJOY BREY