

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

9110 *Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegem i entenguen esta llei.

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

PREÀMBUL

I

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

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

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

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

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

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

La gravetat de la situació econòmica i de l'ocupació descrita exigix adoptar una reforma que proporcione als operadors econòmics i laborals un horitzó de seguretat jurídica i confiança en el qual manejar-se amb certesa per a aconseguir recuperar l'ocupació.

La reforma proposada tracta de garantir tant la flexibilitat dels empresaris en la gestió dels recursos humans de l'empresa com la seguretat dels treballadors en l'ocupació i adequats nivells de protecció social. Esta és una reforma en què tots guanyen, empresaris i treballadors, i que pretén satisfer més i millor els legítims interessos de tots.

II

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

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

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

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

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

III

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

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

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

Les empreses de cinquanta o menys treballadors constituïxen, segons dades del Directori Central d'Empreses de l'Institut Nacional d'Estadística, el 99,23% de les empreses espanyoles. La reforma laboral tracta de facilitar la contractació de treballadors per part d'estes empreses, que representen la major part del teixit productiu del nostre país i que disposen de les diverses fórmules d'organització empresarial que possibilita el nostre ordenament jurídic, entre les quals cal destacar el treball autònom i les diverses famílies de l'economia social. Amb esta finalitat es crea una nova modalitat de contracte de treball per temps indefinit de la qual només podran fer ús les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors que, a pesar de la situació de crisi econòmica, aposten per la creació d'ocupació. A més, s'establixen dos incentius fiscals per a subjectes passius de l'Impost sobre Societats i contribuents de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques que realitzen activitats econòmiques, destinats a incentivar este tipus de contracte. El primer dels incentius és aplicable exclusivament a aquelles entitats que no tinguen personal contractat, mentres que el segon va destinat a les empreses de cinquanta o menys treballadors que realitzen la contractació de desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva de desocupació.

Així mateix, es racionalitza el sistema de bonificacions per a la contractació indefinida, la pràctica generalització de la qual ha limitat greument la seua eficiència. Així, les bonificacions previstes en esta llei es dirigixen exclusivament a les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors, bé per la transformació de contractes en pràctiques, de relleu o de substitució de l'edat per jubilació en contractes indefinits, o bé per la contractació indefinida, a través de la nova modalitat contractual assenyalada, de jòvens entre 16 i 30 anys o desocupats majors de 45 anys.

IV

El capítol III agrupa diverses mesures per a afavorir la flexibilitat interna en les empreses com a alternativa a la destrucció d'ocupació. El problema de la dualitat laboral és conseqüència, en gran manera, d'un sistema d'institucions laborals inadequat, com ha quedat evidenciat durant l'última crisi. En un sistema que genera incentius adequats, les empreses poden fer front a les oscil·lacions de la demanda recorrent a mecanismes diferents a l'acomiadament, que preserven el capital humà de l'empresa, com ara

reduccions temporals de salari o de jornada. Este tipus d'ajust ha sigut rellevant en els països del nostre entorn, la qual cosa s'ha traduït en una menor destrucció d'ocupació.

El conjunt de mesures que es formulen en este capítol tenen com a objectiu enfortir els mecanismes d'adaptació de les condicions de treball a les circumstàncies concretes que travessa l'empresa. Amb este objectiu són diverses les reformes que s'aborden. En primer lloc, el sistema de classificació professional passa a tindre com a única referència el grup professional amb l'objectiu de sortejar la rigidesa de la noció de categoria professional i fer de la mobilitat funcional ordinària un mecanisme d'adaptació més viable i eficaç.

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

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

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

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

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

Finalment, a fi de procurar també una adaptació del contingut de la negociació col·lectiva als canviants escenaris econòmics i organitzatius, s'introdueixen canvis respecte a l'aplicació del conveni col·lectiu en el temps. Es pretén, en primer lloc, incentivar que la renegociació del conveni s'avance al final de la seua vigència sense necessitat de denúncia del conjunt del conveni, com a situació que resulta a vegades conflictiva i que no facilita un procés de renegociació assossegat i equilibrat. Però, a més, per a quan això

no siga possible, es pretén evitar una «petrificació» de les condicions de treball pactades en conveni i que no es demore en excés l'acord renegociador per mitjà d'una limitació temporal de la ultractivitat del conveni a un any.

V

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

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

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

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

La caracterització de l'acomiadament col·lectiu, amb un expedient administratiu i possibles impugnacions administratives i judicials, s'ha revelat contrària a la celeritat que és especialment necessària quan es tracta d'abordar reestructuracions empresarials. Ací rau, segurament, la tendència a aconseguir acords amb els representants dels treballadors durant el període de consulta com a manera d'assegurar l'autorització per part de l'autoritat laboral. No obstant això, s'ha fet moltes vegades a costa de satisfer indemnitzacions als treballadors acomiadats per damunt de la legalment prevista per a este acomiadament. Es desnaturalitza així, en gran manera, el període de consultes amb els representants dels treballadors que, en atenció a la normativa comunitària, han de versar sobre la possibilitat d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seues conseqüències, per mitjà del recurs a mesures socials destinades, en especial, a la readaptació o la reconversió dels treballadors acomiadats.

Per la seua banda, els acomiadaments objectius per les mateixes causes s'han caracteritzat per una ambivalent doctrina judicial i jurisprudència, en la qual ha primat moltes vegades una concepció merament defensiva d'estos acomiadaments, com a mecanisme per a fer front a greus problemes econòmics, esquivant altres funcions que està destinat a complir este acomiadament com a via per a ajustar el volum d'ocupació als canvis tecnicoorganitzatius realitzats en les empreses. Això explica que les empreses es decanten, sovint, pel reconeixement de la improcedència de l'acomiadament, i eviten un procés judicial sobre el qual no es tenia massa confiança quant a les possibilitats d'aconseguir la procedència de l'acomiadament, havent d'abonar, per tant, la indemnització per acomiadament improcedent més el cost addicional que suposaven els salaris de tramitació.

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

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

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

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

Per això, esta Llei generalitza per a tots els acomiadaments improcedents la indemnització de 33 dies, amb un límit de 24 mensualitats, que s'ha previst per als acomiadaments objectius improcedents de treballadors amb contracte de foment de la

contractació indefinida. Amb esta generalització se suprimeix esta modalitat contractual, que s'havia desnaturalitzat enormement després de l'última ampliació dels col·lectius amb els quals es podia subscriure el dit contracte.

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

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

Junt amb la supressió de «l'acomiadament exprés» s'introdueixen altres modificacions en les normes que al·ludixen als salaris de tramitació, mantenint l'obligació empresarial d'abonar-los únicament en els supòsits de readmissió del treballador, bé quan l'empresari trie eixa opció davant d'un acomiadament declarat improcedent, bé com a conseqüència de la qualificació de nul·litat d'este. En el cas d'aquells acomiadaments improcedents en què l'empresari opte per la indemnització, no cal l'abonament dels salaris de tramitació, la qual cosa es justifica en el fet que el temps de duració del procés judicial no pareix un criteri adequat per a compensar el perjudici que suposa la pèrdua de l'ocupació, màximament tenint en compte que el treballador pot accedir a la prestació de desocupació des del mateix moment en què té efectivitat la decisió extintiva. D'altra banda, els salaris de tramitació actuen, de vegades, com un incentiu per a estratègies processals dilatòries, amb l'afegit que estos acaben convertint-se en un cost parcialment socialitzat, atesa la previsió que l'empresari podrà reclamar a l'Estat la part dels esmentats salaris que excedisca els 60 dies.

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

VI

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

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

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

Atesa la complexitat que es presenta en la majoria d'acomiadaments col·lectius, s'ha considerat oportú, per a evitar dilacions en el temps, establir l'obligació empresarial

d'aportar la documentació que justifica la seua decisió extintiva, en un termini a comptar a partir de l'admissió de la demanda, i així poder practicar, si és el cas, la prova sobre esta de manera anticipada.

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

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

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

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

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

La norma aclaria l'aplicació del nou règim d'indemnitzacions per acomiadament improcedent, pel que fa a les regles vigents amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta norma.

En les disposicions finals es precisen les condicions de gaudi de determinats supòsits de permisos dels treballadors en matèria de conciliació de vida laboral i familiar, el compte de formació dels treballadors, definició de supòsits determinats de protecció per desocupació i la seua acreditació, modificacions en el subsistema de formació professional per a l'ocupació i hores extraordinàries en els contractes a temps parcial, així com la modificació de les regles de l'abonament de la prestació per desocupació en la seua modalitat de pagament únic, entre altres. També s'ha introduït una disposició final per a aclarir el tractament en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques de les indemnitzacions per acomiadament, com a conseqüència de les diverses modificacions introduïdes per la reforma laboral.

CAPÍTOL I

Mesures per a afavorir l'ocupabilitat dels treballadors

Article 1. *Intermediació laboral.*

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

«3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a altres empreses la duran a terme exclusivament empreses de treball temporal autoritzades d'acord amb la seua legislació específica. Les empreses de treball temporal podran, a més, actuar com a agències de col·locació quan compten amb la corresponent autorització d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.»

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

«Article 1. *Concepte.*

Es denomina empresa de treball temporal aquella l'activitat fonamental de la qual consistix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors per aquella contractats. La contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a una altra empresa només es podrà fer a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que preveu esta llei.

Les empreses de treball temporal podran, a més, actuar com a agències de col·locació quan complisquen els requisits establits en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la seua normativa de desplegament.

En la seua relació tant amb els treballadors com amb les empreses clients les empreses de treball temporal hauran d'informar expressament i en cada cas si la seua actuació ho és en la condició d'empresa de treball temporal o d'agència de col·locació.»

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

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

Quatre. El paràgraf primer de l'apartat 2 de l'article 2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat de la manera següent:

«2. L'autorització administrativa per a operar com a empresa de treball temporal es concedirà pels òrgans competents de les comunitats autònomes o de l'Administració General de l'Estat, en el cas de Ceuta i de Melilla.»

Cinc. L'apartat 4 de l'article 2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat de la manera següent:

«4. La sol·licitud d'autorització presentada d'acord amb el que preveu este article es resoldrà en el termini dels tres mesos següents a la seua presentació.

Transcorregut el termini sense que haja recaigut una resolució expressa, la sol·licitud es considerarà estimada.»

Sis. L'apartat 1 de l'article 4 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat de la manera següent:

«1. L'autoritat laboral que, de conformitat amb el que estableix l'article 2 d'esta llei, concedisca l'autorització administrativa, portarà un registre de les empreses de treball temporal, en el qual s'inscriuran les empreses autoritzades, en el qual es faran constar les dades relatives a la identificació de l'empresa, nom dels qui exercixen càrrecs de direcció o siguen membres dels òrgans d'administració de les empreses que revisten la forma jurídica de societat, domicili, àmbit professional i geogràfic d'actuació, número d'autorització administrativa i vigència d'esta, així com si l'empresa de treball temporal actua també com a agència de col·locació.

Així mateix, seran objecte d'inscripció la suspensió d'activitats que s'acorde per l'autoritat laboral d'acord amb el que preveu esta llei, així com el cessament en la condició d'empresa de treball temporal.

Reglamentàriament es determinaran les connexions que han d'existir entre els registres d'empreses de treball temporal dels diferents àmbits territorials.»

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

«2. Les persones físiques o jurídiques, incloent-hi les empreses de treball temporal, que desitgen actuar com a agències de col·locació hauran d'obtenir autorització del servei públic d'ocupació, que es concedirà d'acord amb els requisits que s'establisquen reglamentàriament. L'autorització, que serà única i tindrà validesa en tot el territori espanyol, la concedirà el Servei Públic d'Ocupació Estatal en cas que l'agència pretenga dur a terme la seua activitat en diferents comunitats autònomes o utilitzant exclusivament mitjans electrònics o per l'equivalent de la comunitat autònoma, en cas que l'agència únicament pretenga actuar en el territori d'una comunitat.

El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense haver-se notificat resolució expressa a l'interessat suposarà l'estimació de la sol·licitud per silenci administratiu.»

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

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

Les empreses de treball temporal ajustaran la seua activitat al que estableix la normativa reguladora d'estes.

No obstant això, podran actuar com a agències de col·locació si s'ajusten al que, respecte d'estes agències, establisquen esta llei i les disposicions de desplegament, incloent-hi l'obligació de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de servicis.»

Nou. S'afeg un apartat 1.bis a l'article 16 del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:

«1.bis. En el cas de les empreses de treball temporal que hagen presentat una declaració responsable per a actuar com a agències de col·locació segons el que disposa la disposició transitòria primera del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, incomplir els requisits que estableixen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la normativa que la desplega.»

Deu. La lletra c) de l'apartat 3 de l'article 18 del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactada de la manera següent:

«c) No dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva de l'empresa de treball temporal, excepte el que es preveu en matèria d'agències de col·locació.»

Article 2. *Formació professional.*

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

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

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

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

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

a) Es podrà formalitzar amb treballadors majors de setze i menors de vint-i-cinc anys que no tinguen la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per a concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a esta modalitat contractual els treballadors que cursen formació professional del sistema educatiu.

El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos en la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguen contractats per part d'empreses d'inserció que estiguen qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

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

Cas que el contracte s'haja concertat per una duració inferior a la màxima legalment o convencionalment establida, es podrà prorrogar mitjançant un acord de les parts, fins per dos vegades, sense que la duració de cada pròrroga pugua ser inferior a sis mesos i sense que la duració total del contracte pugua excedir la mencionada duració màxima.

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

c) Expirada la duració del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota esta modalitat per la mateixa empresa o per una altra, llevat que la formació inherent al nou contracte tinga com a objecte l'obtenció de distinta qualificació professional.

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

d) El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es referix la disposició addicional quinta de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre la formació en l'empresa quan esta dispose de les instal·lacions i el personal adequats als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es referix l'apartat e), sense perjudici de la necessitat, si és el cas, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa mencionada.

L'activitat laboral exercida pel treballador en l'empresa ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'esta formació s'haurà de justificar quan finalitze el contracte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«Article 23. *Promoció i formació professional en el treball.*

1. El treballador tindrà dret:

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

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

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

d) A la formació necessària per a la seua adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Esta formació serà a càrrec de l'empresa, sense perjudi de la possibilitat d'obtindre a este efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

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

3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà complit en tot cas quan el treballador puga exercir les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenrotllat per iniciativa empresarial o compromés per la negociació col·lectiva. Sense perjudi del que s'ha expressat abans, no podrà comprendre's en el dret a què es referix este apartat la formació que haja d'impartir obligatòriament l'empresa a càrrec seu d'acord amb el que es preveu en altres lleis. A falta del que es preveu en conveni col·lectiu, la concreció del mode de gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre el treballador i l'empresari.»

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

«c) La participació en el disseny i planificació del subsistema de formació professional per a l'ocupació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i dels centres i entitats de formació degudament acreditats a través de les seues organitzacions representatives del sector. A més, es tindran en compte les necessitats específiques dels treballadors autònoms i de les empreses de l'economia social a través de les seues organitzacions representatives.»

Cinc. Es modifica l'apartat 10 de l'article 26 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, que queda redactat de la manera següent:

«10. La formació rebuda pel treballador al llarg de la seua carrera professional, d'acord amb el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals i el Marc Espanyol de Qualificacions per a l'Educació Superior, s'inscriurà en un compte de formació, associat al número d'afiliació a la Seguretat Social.

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

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

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

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

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

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

1. Les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'esta llei, subscriuen contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació tindran dret, durant tota la vigència del contracte, incloent-hi les pròrrogues, a una reducció de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, Fons de Garantia Salarial i formació professional, corresponents als esmentats contractes, del 100 per cent si el contracte el fan empreses la plantilla de les quals siga inferior a 250 persones, o del 75 per cent, en cas que l'empresa contractant tinga una plantilla igual o superior a eixa xifra.

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

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

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

4. Les reduccions previstes en este article no s'aplicaran en els contractes per a la formació i l'aprenentatge quan se subscriuen en el marc de les accions i mesures establides en la lletra d) de l'article 25.1 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, incloent-hi els projectes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.

CAPÍTOL II

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

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

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

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

3. El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que se'n deriven es regiran, amb caràcter general, pel que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció de la duració del període de prova a què es referix l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors, que serà en tot cas d'un any. No es podrà establir un període de prova quan el treballador ja haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, en qualsevol modalitat de contractació.

4. Estos contractes gaudiran dels incentius fiscals previstos en l'article 43 del text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març.

El treballador contractat sota esta modalitat que haja percebut, en la data de subscripció del contracte, prestacions per desocupació de nivell contributiu durant,

almenys, tres mesos, podrà voluntàriament compatibilitzar cada mes, junt amb el salari, el 25 per cent de la quantia de la prestació que tinga reconeguda i que estiga pendent de percebre, d'acord amb el que es disposa en el títol III del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

El dret a la compatibilitat de la prestació produirà efecte des de la data d'inici de la relació laboral, sempre que se sol·licite en el termini de quinze dies a comptar d'esta data. Transcorregut este termini, el treballador no es podrà acollir a esta compatibilitat.

La compatibilitat es mantindrà exclusivament durant la vigència del contracte amb el límit màxim de la duració de la prestació pendent de percebre. En el cas de cessament en el treball que supose situació legal de desocupació, el beneficiari podrà optar per sol·licitar una nova prestació o bé per reprendre la prestació pendent de percebre. En este supòsit, es considerarà com a període consumit únicament el 25 per cent del temps en què es va compatibilitzar la prestació amb el treball.

L'entitat gestora i el beneficiari estaran exempts durant la percepció del 25 per cent de la prestació compatibilitzada de l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social.

Quan el treballador no compatibilitze la prestació amb el salari en els termes d'este apartat, es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li resten per percebre en el moment de la col·locació, i s'aplicarà el que estableixen els articles 212.1.d) i 213.1.d) del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

5. Amb independència dels incentius fiscals regulats en l'article 43 del text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març, les contractacions fetes en esta modalitat contractual de desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació donaran dret a les bonificacions següents, sempre que es referisquen a algun d'estos col·lectius:

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

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

b) Majors de 45 anys, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

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

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

6. No podrà concertar el contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a què es referix el present article l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte, haja adoptat decisions extintives improcedents. La limitació afectarà únicament les extincions produïdes després de l'entrada en vigor d'esta llei, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

7. Per a l'aplicació dels incentius vinculats al contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, l'empresa ha de mantindre en l'ocupació el treballador contractat almenys tres anys des de la data d'inici de la relació laboral. Així mateix, ha de mantindre el nivell d'ocupació en l'empresa aconseguit amb el contracte per temps indefinit de suport als emprenedors durant, almenys, un any des de la celebració del contracte. En cas d'incompliment d'estes obligacions s'ha de procedir al reintegrament dels incentius.

No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació anteriors quan el contracte de treball s'extingisca per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siga declarat o reconegut com a procedent, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servici objecte del contracte.

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

9. En allò que no s'establix en este article s'aplicaran les previsions contingudes en la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, excepte el que s'establix en l'article 6.2 en matèria d'exclusions.

Article 5. *Contracte a temps parcial.*

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

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

Les hores extraordinàries que es facen en el contracte a temps parcial computaran a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions.

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

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

Article 6. *Treball a distància.*

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

«Article 13. *Treball a distància.*

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

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

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

L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per a assegurar l'accés efectiu d'estos treballadors a la formació professional per a l'ocupació, a fi d'afavorir la seua promoció professional. Així mateix, a fi de possibilitar la mobilitat i promoció, haurà d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenrotllament presencial en els seus centres de treball.

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

de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i la seua normativa de desplegament.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL III

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

Article 8. Classificació professional.

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

«Article 22. *Sistema de classificació professional.*

1. Per mitjà de la negociació col·lectiva o, a falta d'esta, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.

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

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

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

Article 9. *Temps de treball.*

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

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

Esta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.»

2. L'apartat 8 de l'article 34 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors queda redactat de la manera següent:

«8. El treballador tindrà dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'establisquen en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribe amb l'empresari respectant, si és el cas, el que s'haja previst en aquella.

Amb este fi, es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres formes d'organització del temps de treball i dels descansos que permeten la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat en les empreses.»

Article 10. *Mobilitat funcional.*

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

«Article 39. *Mobilitat funcional.*

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

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seua atenció. L'empresari haurà de comunicar la seua decisió i les raons d'esta als representants dels treballadors.

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

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

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

Article 11. *Mobilitat geogràfica.*

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

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

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

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

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

Quan, a fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars que s'hi assenyalen, sense que concórreguen causes noves que justifiquen esta actuació, els nous trasllats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.»

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

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

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

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

Este període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i també sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tres. S'afig un nou apartat 3.ter en l'article 40 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb el contingut següent:

«3.ter. Per a fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acrediten la necessitat de rebre fora de la seua localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic, relacionat amb la seua discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinga vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què siga més accessible el tractament, en els termes i condicions establits en l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quan a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article l'empresa duga a terme modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als límits que estableix l'apartat segon per a les modificacions col·lectives, sense que concórreguen

causes noves que justifiquen esta actuació, les noves modificacions es consideraran efectuades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

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

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

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

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

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

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

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

5. La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball serà notificada per l'empresari als treballadors una vegada finalitzat el període de consultes sense acord i produirà efectes en el termini dels set dies següents a la seua notificació.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. L'empresari podrà suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

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

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

El procediment, que serà aplicable siga quin siga el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió, s'iniciarà per mitjà de comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de duració no superior a quinze dies.

L'autoritat laboral traslladarà la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i demanarà informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els aspectes d'esta comunicació i sobre el desenrotllament del període de consultes. L'informe haurà de ser evacuat en el termini improrrogable de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment.

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

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

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

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

La decisió empresarial podrà ser impugnada per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan aquella pugna tindre com a objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

Contra les decisions a què es referix el present apartat el treballador podrà reclamar davant de la jurisdicció social que declararà la mesura justificada o injustificada. En este últim cas, la sentència declararà la immediata represa del contracte de treball i condemnarà l'empresari al pagament dels salaris deixats de percebre pel treballador fins a la data de la represa del contracte o, si és el cas, a l'abonament de les diferències que siguen procedents respecte de l'import rebut en concepte de prestacions per desocupació durant el període de suspensió, sense perjudi del reintegrament que haja de realitzar l'empresari de l'import d'estes prestacions a l'entitat gestora del seu pagament. Quan la decisió empresarial afecte un nombre de treballadors igual o superior als llindars previstos en l'article 51.1 d'esta llei es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudi de l'acció individual. La interposició del conflicte col·lectiu paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins que es resolga.

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

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

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

Article 14. *Negociació col·lectiva.*

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

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

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

- a) Jornada de treball.
- b) L'horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.

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

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

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

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

Quan el període de consultes finalitze amb acord es presumirà que hi concorren les causes justificatives a què al·ludix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què siga aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguen previstes, si és el cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

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

Quan el període de consultes finalitze sense acord i no siguen aplicables els procediments a què es referix el paràgraf anterior o estos no hagen solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la seua solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecte centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els restants casos. La decisió d'estos òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a este efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per a assegurar-ne la imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data del sotmetiment del conflicte davant d'eixos òrgans. La decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de

consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91.

El resultat dels procediments a què es referixen els paràgrafs anteriors que haja finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral només a l'efecte de depòsit.»

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

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

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

«2. La regulació de les condicions establides en un conveni d'empresa, que es podrà negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, tindrà prioritat aplicativa respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribuïx la present llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) Aquelles altres que disposen els acords i convenis col·lectius a què es referix l'article 83.2.

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

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

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

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

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es referix l'article 82.3, adaptant, si és el cas, els procediments que s'establisquen a este

respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic d'acord amb el que disposa este article.

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

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

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

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

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

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

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

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, a falta de pacte, es mantindrà la seua vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'haja renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seua denúncia. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector o en l'empresa. Estos acords tindran la vigència que determinen les parts.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83, s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91. Estos acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments de desenrotllament de l'arbitratge, i en particular, per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora, s'expressarà el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment al procediment arbitral per les parts; si no hi ha pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'haja acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà la vigència, llevat de pacte contrari, i s'aplicarà, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que siga aplicable.»

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

«2. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de

respondre a la proposta de negociació i les dos parts establiran un calendari o pla de negociació.»

Huit. L'apartat 3 de l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«3. En el termini màxim de vint dies des de la presentació del conveni en el registre l'autoritat laboral disposarà la seua publicació obligatòria i gratuïta en el «Boletín Oficial del Estado» o, en funció de l'àmbit territorial, en el butlletí oficial de la comunitat autònoma o en el butlletí oficial de la província corresponent.»

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

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

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

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

Les empreses que hagen extingit o extingisquen per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes als quals s'haja aplicat la bonificació establida en este article quedaran excloses per un període de dotze mesos de l'aplicació de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social. L'esmentada exclusió afectarà un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes. El període d'exclusió es comptarà a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

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

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

5. El que disposa este article serà aplicable a les suspensions de contractes de treball o reduccions de jornada que s'inicien des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2013.

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

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

1. Quan una empresa, en virtut de l'article 47 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors o d'un procediment concursal, haja suspés contractes de treball, de forma continuada o no, o haja reduït el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'extingisquen contractes a l'empara dels articles 51 o 52.c) del text refós de la Llei de

l'Estatut dels Treballadors, o de l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, els treballadors afectats tindran dret a la reposició de la duració de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que haurien percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles suspensions o reduccions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es complisquen les condicions següents:

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

b) Que l'acomiadament es produísca entre el 12 de febrer de 2012 i el 31 de desembre de 2013.

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

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

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

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

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

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

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

En els supòsits que estiga esgotat el dret se n'haurà de sol·licitar la reposició, i hi serà aplicable el que estableix l'article 209 de la Llei General de la Seguretat Social.

5. Les ajudes reconegudes en concepte de reposició de prestacions per desocupació als treballadors inclosos en els plans de suport per a facilitar l'ajust laboral dels sectors afectats per canvis estructurals del comerç mundial, d'acord amb el que preveuen els mencionats plans de suport i l'Orde de 5 d'abril de 1995 per la qual es determinen les ajudes que podrà concedir el Ministeri de Treball i Seguretat Social a treballadors afectats per processos de reconversió i/o reestructuració d'empreses, no seran acumulables a la reposició de prestacions establida en este article.

CAPÍTOL IV

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

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

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

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

2. A l'efecte del que estableix l'apartat anterior, quedarà exclòs del còmput del termini de vint-i-quatre mesos i del període de trenta a què es referix l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors el temps transcorregut entre el 31 d'agost de 2011 i el 31 de desembre de 2012, haja existit o no prestació de servicis pel treballador entre

les dites dates, i es computaran en tot cas a l'efecte d'allò que s'ha indicat en el dit article els períodes de servicis transcorreguts, respectivament, amb anterioritat o posterioritat a estes.»

Article 18. *Extinció del contracte de treball.*

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

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

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

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

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

«Article 51. *Acomiadament col·lectiu.*

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

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

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

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

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

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es referix el paràgraf primer d'este apartat es tindran en compte així mateix qualssevol altres produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no

inherents a la persona del treballador diferents dels previstos en l'article 49.1.c) d'esta llei, sempre que el seu nombre siga, almenys, cinc.

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

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

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

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

La mencionada comunicació haurà d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i dels restants aspectes assenyalats en el paràgraf anterior.

La comunicació als representants legals dels treballadors i a l'autoritat laboral haurà d'anar acompanyada de tota la informació necessària per a acreditar les causes motivadores de l'acomiadament col·lectiu en els termes que reglamentàriament es determinen.

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

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

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

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

L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o

arbitratge que s'aplique en l'àmbit de l'empresa, que s'haurà de desenrotllar dins del termini màxim assenyalat per al dit període.

L'autoritat laboral vetlarà per l'efectivitat del període de consultes i podrà remetre, si és el cas, advertències i recomanacions a les parts que no suposaran, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. Igualment i sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior, l'autoritat laboral podrà realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que siguen convenients a fi de buscar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Amb la mateixa finalitat, també podrà realitzar funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per iniciativa pròpia.

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

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

4. Comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari podrà notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, la qual cosa haurà de realitzar d'acord amb el que estableix l'article 53.1 d'esta llei. En tot cas, hauran d'haver transcorregut com a mínim trenta dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.

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

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

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

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

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

La resolució de l'autoritat laboral es dictarà, prèvies les actuacions i informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud i s'haurà de limitar, si és el cas, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa. Correspondrà a esta la decisió sobre l'extinció dels contractes, que produirà efectes

des de la data del fet causant de la força major. L'empresa haurà de traslladar la dita decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

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

8. Les obligacions d'informació i documentació previstes en el present article s'aplicaran amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius haja sigut presa per l'empresari o per l'empresa que exercisca el control sobre ell. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a este efecte.

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

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

L'autoritat laboral, a través del servici públic d'ocupació competent, verificarà l'acreditació del compliment d'esta obligació i, si és el cas, requerirà l'empresa perquè procedisca al seu compliment.

Sense perjudi del que estableix el paràgraf anterior i de les responsabilitats administratives corresponents, l'incompliment de l'obligació establida en este apartat o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari podrà donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors.

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

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

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

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

«d) Per faltes d'assistència al treball, inclús justificades però intermitents, que arriben al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el

total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribe al cinc per cent de les jornades hàbils, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

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

Tampoc es computaran les absències que obeïsquen a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.»

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

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

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

«1. Quan l'acomiadament siga declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servici. Els períodes de temps inferiors a un any es prorratejaran fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats. L'opció per la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que s'entendrà produïda en la data del cessament efectiu en el treball.»

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19. *Fons de Garantia Salarial.*

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

«8. En els contractes de caràcter indefinit subscrits per empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, quan el contracte s'extingisca per les causes previstes en els articles 51 i 52 d'esta llei o en l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, el Fons de Garantia Salarial abonarà al treballador una part de la indemnització en una quantitat equivalent a huit dies de salari per any de servici. Es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. No respondrà el Fons de cap quantia indemnitzatòria en els supòsits de decisions extintives improcedents, i anirà a càrrec de l'empresari, en estos casos, el pagament íntegre de la indemnització.

El càlcul de l'import d'este abonament es realitzarà sobre les indemnitzacions ajustades als límits previstos en l'apartat 2 d'este article.»

CAPÍTOL V

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

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

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

«n) En impugnació de resolucions administratives de l'autoritat laboral dictades en els procediments previstos en l'apartat 3 de l'article 47 i en l'apartat 7 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com les dictades en l'exercici de la potestat sancionadora en matèria laboral i sindical i, respecte de les altres impugnacions d'altres actes de les administracions públiques subjectes al dret administratiu en l'exercici de les seues potestats i funcions en matèria laboral i sindical que posen fi a la via administrativa, sempre que en este cas el seu coneixement no estiga atribuït a un altre orde jurisdiccional.»

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

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

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

«Les sales socials dels tribunals superiors de justícia coneixeran:

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

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

Així mateix, coneixeran en única instància dels processos d'ofici previstos en la lletra b) de l'article 148 d'esta llei i dels processos d'impugnació de les resolucions administratives dictades en els procediments previstos en l'apartat 7 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de conformitat amb el que preveu l'article 151 d'esta llei, quan l'acord o l'acte administratiu impugnat estenga els seus efectes a un àmbit territorial no superior al d'una comunitat autònoma.

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

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

d) Dels recursos de suplicació contra les resolucions dels jutges mercantils previstos en els articles 64.8 i 197.8 de la Llei Concursal.

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

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

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

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

Així mateix, coneixerà en una única instància dels processos d'ofici previstos en la lletra b) de l'article 148 d'esta llei i dels processos d'impugnació de les resolucions administratives recaigudes en els procediments previstos en

l'apartat 7 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de conformitat amb el que preveu l'article 151 d'esta llei, quan l'acord o acte administratiu impugnat estenga els seus efectes a un àmbit territorial superior al d'una comunitat autònoma.»

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

«Sobre impugnació de convenis col·lectius i acords, siga quina siga la seua eficàcia, incloent-hi els concertats per les administracions públiques quan s'apliquen exclusivament a personal laboral; així com sobre impugnació de laudes arbitral de naturalesa social, incloent-hi els dictats en substitució de la negociació col·lectiva, en conflictes col·lectius, en procediments de resolució de controvèrsies i en procediments de consulta en mobilitat geogràfica, modificacions col·lectives de condicions de treball i acomiadaments col·lectius, així com en suspensions i reduccions temporals de jornada. Si s'han dictat respecte de les administracions públiques, quan els dits laudes afecten en exclusiva el personal laboral.»

Article 21. *Dels actes processals.*

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

«4. Els dies del mes d'agost seran inhàbils, excepte en les modalitats processals d'acomiadament, extinció del contracte de treball dels articles 50, 51 i 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, mobilitat geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'article 139, impugnació d'altres mèdiques, vacances, matèria electoral, conflictes col·lectius, impugnació de convenis col·lectius i tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, tant en el procés declaratiu com en tràmit de recurs o d'execució.»

Dos. L'article 31 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«Article 31. *Acumulació amb processos iniciats a instància de l'autoritat laboral.*

Als processos d'ofici iniciats en virtut de comunicació de l'autoritat laboral regulats en l'article 148 s'acumularan, d'acord amb les regles anteriors, les demandes individuals en què concórreguen les mateixes persones i la mateixa raó petitòria respecte de la demanda d'ofici, encara que estiguen pendents en distints jutjats o tribunals. La dita acumulació serà acordada pel jutjat o tribunal per mitjà d'una interlocutòria.»

Tres. L'apartat 3 de l'article 32 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, queda redactat de la manera següent:

«3. A les demandes d'impugnació d'un acte administratiu que afecte una pluralitat de destinataris s'acumularan les que es presenten amb posterioritat contra el dit acte, encara que inicialment haja correspost el seu coneixement a un altre jutjat o tribunal.»

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

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

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

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

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

Article 23. *De les modalitats processals.*

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

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

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

b) A sol·licitud de la part demandant, si consta no ser realitzable la readmissió, es podrà acordar, en cas d'improcedència de l'acomiadament, tindre per feta l'opció per la indemnització en la sentència, i declarar extingida la relació en la mateixa sentència i condemnar l'empresari a abonar la indemnització per acomiadament, calculada fins a la data de la sentència.

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

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

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

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

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

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

«CAPÍTOL IV

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

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

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

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

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

1. La decisió empresarial podran impugnar-la els representants legals dels treballadors a través del procés previst en els apartats següents. Quan la impugnació siga formulada pels representants sindicals, estos hauran de tindre implantació suficient en l'àmbit de l'acomiadament col·lectiu.

2. La demanda podrà fundar-se en els motius següents:

- a) Que no concorre la causa legal indicada en la comunicació escrita.
- b) Que no s'ha realitzat el període de consultes o no s'ha entregat la documentació prevista en l'article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors o no s'ha respectat el procediment establert en l'article 51.7 del mateix text legal.
- c) Que la decisió extintiva s'ha adoptat amb frau, dol, coacció o abús de dret.

d) Que la decisió extintiva s'ha efectuat vulnerant drets fonamentals i les llibertats públiques.

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

3. Quan els subjectes a què es referix l'apartat 1 o l'autoritat laboral no hagen impugnat la decisió extintiva, d'acord amb l'article 148.b) d'esta llei, una vegada transcorregut el termini de caducitat de vint dies per a l'exercici de l'acció pels representants dels treballadors, l'empresari, en el termini de vint dies des de la finalització del termini anterior, podrà interposar una demanda amb la finalitat que es declare ajustada a dret la seua decisió extintiva. Estaran legitimats passivament els representants legals dels treballadors, i la sentència que es dicte tindrà naturalesa declarativa i produirà efectes de cosa jutjada sobre els processos individuals en els termes de l'apartat 5 de l'article 160 d'esta llei.

4. En el cas que el període de consultes regulat en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors haja finalitzat amb acord, també s'haurà de demandar els seus firmants.

5. Per a presentar la demanda no serà necessari esgotar cap de les formes d'evitació del procés previstes en el títol V del llibre I de la present llei.

6. La demanda s'haurà de presentar en el termini de caducitat de vint dies des de la data de l'acord aconseguit en el període de consultes o de la notificació als representants dels treballadors de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu.

La presentació de la demanda pels representants dels treballadors o per l'empresari suspèn el termini de caducitat de l'acció individual de l'acomiadament.

7. Si una vegada iniciat el procés pels representants dels treballadors es planteja una demanda d'ofici de conformitat amb el que preveu l'article 148.b) d'esta llei, se suspèn esta fins a la resolució d'aquell. En este supòsit, l'autoritat laboral estarà legitimada per a ser part en el procés incoat pels representants dels treballadors o per l'empresari. La sentència, una vegada ferma, tindrà eficàcia de cosa jutjada sobre el procés d'ofici pendent de resolució.

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

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

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

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

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

10. En la mateixa resolució d'admissió a tràmit, el secretari judicial assenyalarà el dia i l'hora en què haja de tindre lloc la realització de l'acte del juí, que haurà de tindre lloc en una única convocatòria dins dels quinze dies següents a l'admissió a tràmit de la demanda. En la citació es recordarà d'ofici el previ trasllat entre les parts o l'aportació anticipada, en suport preferiblement informàtic, amb cinc dies d'antelació a l'acte de juí, de la prova documental o pericial que, pel seu volum o complexitat, siga convenient possibilitar el seu examen previ al moment de la pràctica de la prova.

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

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

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

La sentència declararà nul·la la decisió extintiva quan l'empresari no haja realitzat el període de consultes o entregat la documentació prevista en l'article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors o no haja respectat el procediment establert en l'article 51.7 del mateix text legal o obtingut l'autorització judicial del jutge del concurs en els supòsits en què estiga legalment prevista, així com quan la mesura empresarial s'haja efectuat en vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques. En este supòsit, la sentència declararà el dret dels treballadors afectats de reincorporar-se al seu lloc de treball, de conformitat amb el que preveuen els apartats 2 i 3 de l'article 123 d'esta llei.

12. Una vegada ferma la sentència, es notificarà als qui hagen sigut part i als treballadors que puguen resultar afectats per l'acomiadament col·lectiu que hagen posat en coneixement de l'òrgan judicial un domicili a l'efecte de notificacions, als efectes previstos en la lletra b) de l'apartat 13 d'este article.

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

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

a) Quan l'objecte del debat tinga a veure amb preferències atribuïdes a determinats treballadors, estos també hauran de ser demandats.

Igualment, hauran de ser demandats els representants dels treballadors quan la mesura compte amb la conformitat d'aquells, sempre que no s'haja impugnat la decisió extintiva, d'acord amb el que preveuen els apartats anteriors, pels representants dels treballadors no firmants de l'acord.

b) Si una vegada iniciat el procés individual els representants dels treballadors plantegen una demanda contra la decisió empresarial, segons el que disposen els apartats anteriors, aquell procés se suspendrà fins a la resolució de la demanda formulada pels representants dels treballadors, que una vegada ferma tindrà eficàcia de cosa jutjada sobre el procés individual en els termes de l'apartat 5 de l'article 160 d'esta llei.

c) L'acomiadament serà nul, a més de pels motius arrellegats en l'article 122.2 d'esta llei, quan l'empresari no haja realitzat el període de consultes o entregat la documentació prevista en l'article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors o no haja respectat el procediment establert en l'article 51.7 del mateix text legal, o quan no s'haja obtingut l'autorització judicial del jutge del concurs, en els supòsits en què estiga legalment prevista.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Huit. S'addiciona l'apartat 11 a l'article 151 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que queda redactat en els termes següents:

«11. La sentència que deixe sense efecte una resolució administrativa en virtut de la qual s'hagen produït extincions de la relació de treball derivades de força major declararà el dret dels treballadors afectats a reincorporar-se en el seu lloc de treball.

Llevat que l'empresari, dins dels cinc dies següents a la fermesa de la sentència, opte per escrit davant de l'òrgan judicial per indemnitzar els treballadors amb la indemnització establida per a l'acomiadament improcedent, haurà de comunicar per escrit a estos treballadors la data de la seua reincorporació al treball dins dels quinze dies següents a la dita fermesa. El treballador, si és el cas i de conformitat amb allò que disposa l'article 110.1 d'esta llei, tindrà dret als salaris deixats de percebre, amb deducció del que haja rebut des de l'extinció i amb devolució o deducció de les quantitats percebudes com a indemnització, segons el que disposen els apartats 3 i 4 de l'article 123 d'esta llei. Si l'empresari no readmet el treballador o efectua la readmissió de manera irregular, este podrà instar l'execució de la sentència en els vint dies següents d'acord, en la resta, amb el que establixen els articles 279 a 281 d'esta llei.

Si es deixa sense efecte la resolució administrativa per apreciar-se vulneració de drets fonamentals o llibertats públiques, els treballadors tindran dret a la immediata readmissió i a l'abonament dels salaris deixats de percebre i podran, si és el cas, instar l'execució d'acord amb els articles 282 i següents d'esta llei.

Si el treballador ha percebut prestacions per desocupació, s'aplicaran les disposicions de l'apartat 5 de l'article 209 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en funció que haja tingut lloc o no la readmissió del treballador.»

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

«1. Es tramitaran a través del present procés les demandes que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, siga quina siga la seua eficàcia, pactes o acords d'empresa, o d'una decisió empresarial de caràcter col·lectiu, incloent-hi les que regulen l'apartat 2 de l'article 40, l'apartat 2 de l'article 41, i les suspensions i reduccions de jornada previstes en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors que afecten un nombre de treballadors igual o superior als llindars previstos en l'apartat 1 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, o d'una pràctica d'empresa i dels acords d'interés professional dels treballadors autònoms econòmicament dependents, així com la impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no compresos en l'article 163 d'esta llei. Les decisions empresarials d'acomiadaments col·lectius es tramitaran de conformitat amb el que preveu l'article 124 d'esta llei.»

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

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

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

Onze. Es modifica la lletra b) de l'article 148 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que queda redactada de la manera següent:

«b) Dels acords de l'autoritat laboral competent, quan esta aprecie frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió dels acords de suspensió, reducció de la jornada o extinció a què es referixen l'article 47 i l'apartat 6 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els remet a l'autoritat judicial a l'efecte de la seua possible declaració de nul·litat. De la mateixa manera actuarà l'autoritat laboral quan l'entitat gestora de la prestació per desocupació haja informat que la decisió extintiva de l'empresa pugua tindre com a objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats, per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.»

Article 24. *Dels mitjans d'impugnació.*

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

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

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

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

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

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

En tot cas, seran recurribles en cassació les sentències dictades en processos d'impugnació de la resolució administrativa recaiguda en els procediments previstos en l'apartat 7 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.»

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

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

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

Dos. Es modifica l'apartat 2n de l'article 247 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, que queda redactat de la manera següent:

«2. La modalitat d'execució de sentències fermes regulada en este article serà aplicable als restants títols executius, judicials o extrajudicials, de naturalesa social, estimatoris de pretensió de condemna i susceptibles d'execució individual en els termes de l'apartat 3 de l'article 160, així com a les sentències fermes o altres títols executius sobre mobilitat geogràfica, modificacions substancials de condicions de treball, suspensió del contracte o reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, de caràcter col·lectiu.»

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

1. Les bonificacions de quotes previstes en esta llei es finançaran amb càrrec a la corresponent partida pressupostària del Servei Públic d'Ocupació Estatal. Les reduccions de quotes previstes per a les contractacions i transformacions dels contractes per a la formació i l'aprenentatge establides en esta llei es finançaran amb càrrec a la corresponent partida pressupostària de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

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

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

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

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

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

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

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

Als efectes de les causes d'estos acomiadaments en les administracions públiques, entenent com a tals els ens, organismes i entitats a què es referix l'article 3.2 del text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, s'entendrà que concorren causes econòmiques quan s'hi produísca una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels servicis públics corresponents. En tot cas, s'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produïx durant tres trimestres consecutius. S'entendrà que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracte i causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Tindrà prioritat de permanència el personal laboral fix que haja adquirit esta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a este efecte, quan així ho establisquen els ens, organismes i entitats a què es referix el paràgraf anterior.»

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

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

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

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

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

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

La disposició final segona del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«Disposició final segona. *Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

1. La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, com a òrgan col·legiat, adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de caràcter tripartit i paritari i integrat per representants de l'Administració General de l'Estat, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, tindrà les funcions següents:

a) L'assessorament i consulta sobre l'àmbit funcional dels convenis col·lectius i sobre el conveni col·lectiu d'aplicació a una empresa, així com la consulta en el supòsit d'extensió d'un conveni col·lectiu regulat en l'article 92 d'esta llei.

b) L'estudi, informació i elaboració de documentació sobre la negociació col·lectiva, així com la difusió d'esta per mitjà de l'Observatori de la Negociació Col·lectiva.

c) La intervenció en els procediments de solució de discrepàncies en els casos de desacord en el període de consultes per a la inaplicació de les condicions de treball establides en els convenis col·lectius d'acord amb l'article 82.3 d'esta llei.

2. Reglamentàriament s'establirà la composició i organització de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, així com els seus procediments d'actuació i les mesures de suport per al desenrotllament de les funcions de la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

3. El funcionament i les decisions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius s'entendran sempre sense perjudi de les atribucions que corresponguen a la jurisdicció i l'autoritat laboral en els termes establits per les lleis».

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

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

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

U. Indemnitzacions per terminació del contracte.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Quan, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 26/1988, de 29 de juliol, sobre disciplina i intervenció de les entitats de crèdit, es dispose la suspensió provisional de les

persones que, tenint càrrecs d'administració o direcció en l'entitat de crèdit, apareguen com a presumptes responsables d'infraccions molt greus.

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

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

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

U. Àmbit d'aplicació.

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

Dos. Indemnitzacions per extinció.

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

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

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

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

Tres. Retribucions.

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

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

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

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

Quatre. Control de legalitat.

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

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

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

Cinc. Vigència.

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

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

Sis. Habilitació normativa.

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

Set. Aplicació a les comunitats autònomes i a les entitats locals.

El que disposen l'apartat dos; apartat quatre, número dos, i apartat cinc serà aplicable als ens, consorcis, societats, organismes i fundacions que conformen el sector públic autonòmic i local.

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

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

Disposició addicional deu. *Nova regulació del servici de la llar familiar.*

El Govern, una vegada finalitzat el termini de sis mesos naturals, a comptar del primer de gener de 2012, previst en la disposició addicional trenta-nou, sobre integració del Règim Especial de la Seguretat Social dels Empleats de Llar en el Règim General de la Seguretat Social; de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i

modernització del sistema de la Seguretat Social, presentarà davant de les Corts Generals un balanç sobre la nova regulació d'este règim, així com de la nova regulació de la corresponent relació laboral especial. L'informe haurà de preveure, així mateix, les possibilitats de millora d'estes regulacions des del punt de vista de la simplificació dels corresponents processos administratius, així com la millora de les reduccions de cotitzacions de les persones que presten servicis en la llar familiar.

Disposició addicional onze. *Bonificacions per noves altes de familiars col·laboradors de treballadors autònoms.*

1. El cònjuge, parella de fet i familiars de treballadors autònoms per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament i, si és el cas, per adopció, que s'incorporen com a noves altes al Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms, i col·laboren amb ells per mitjà de la realització de treballs en l'activitat de què es tracte, incloent-hi els dels treballadors per compte propi del Règim Especial dels Treballadors del Mar, a partir de l'entrada en vigor d'esta llei, tindran dret a una bonificació durant els 18 mesos immediatament següents a la data d'efectes de l'alta, equivalent al 50% de la quota que resulte d'aplicar sobre la base mínima el tipus corresponent de cotització vigent en cada moment en el règim especial de treball per compte propi que corresponga.

2. Als efectes del que estableix l'apartat primer, es considerarà parella de fet la constituïda, amb anàloga relació d'afectivitat a la conjugal, pels que, no trobant-se impeditos per a contraure matrimoni, no tinguen vincle matrimonial amb una altra persona i acrediten, per mitjà del corresponent certificat d'empadronament, una convivència estable i notòria i amb una duració ininterrompuda no inferior a cinc anys. L'existència de parella de fet s'acreditarà per mitjà de certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents en les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o per mitjà de document públic en què conste la constitució de la dita parella.

En les comunitats autònomes amb dret civil propi, complint-se el requisit de convivència a què es referix el paràgraf anterior, la consideració de parella de fet i la seua acreditació es durà a terme d'acord amb el que estableisca la seua legislació específica.

Disposició addicional dotze. *Mesures de suport a la prolongació del període d'activitat dels treballadors amb contractes fixos discontinus en els sectors de turisme, comerç vinculat a este i hostaleria.*

1. Les empreses, excloent-ne les pertanyents al sector públic, dedicades a activitats enquadrades en els sectors de turisme, comerç vinculat a este i hostaleria que generen activitat productiva en els mesos de març i de novembre de cada any i que inicien i/o mantinguen en alta durant els dits mesos l'ocupació dels treballadors amb contractes de caràcter fix discontinu, podran aplicar una bonificació en estos mesos del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com pels conceptes de recaptació conjunta de desocupació, FOGASA i formació professional d'estos treballadors.

2. El que disposa esta disposició addicional serà aplicable des de l'entrada en vigor d'esta llei fins al dia 31 de desembre de 2013.

3. El Govern avaluarà l'eficàcia d'esta disposició i els seus efectes en la prolongació dels períodes d'activitat dels treballadors amb contractes de caràcter fix discontinu. Esta avaluació es realitzarà amb anterioritat al 31 de desembre de 2013.

A la vista de la dita avaluació, i en funció de la duració dels períodes d'activitat durant 2012 i 2013, el Govern adoptarà les mesures que corresponguen sobre el seu manteniment, pròrroga o modificació.

Disposició addicional tretze. *Actualització i revisió de la regulació del règim de les empreses d'inserció.*

A fi de millorar l'activitat empresarial i les actuacions socials de les empreses d'inserció, el Govern, dins de les competències d'àmbit estatal que li corresponen en esta matèria, abans de l'1 de gener de 2014 aprovarà un projecte de llei que actualitze i revise la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció.

Disposició addicional catorze. *Avaluació de les mesures adoptades en el mercat de treball per a fer front a la crisi i a la desocupació.*

El Govern presentarà, al finalitzar el primer any de vigència del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, un informe d'avaluació d'este, que analitze l'impacte que ha tingut l'esmentada reforma sobre els principals indicadors del mercat de treball, la creació d'ocupació, la disminució de la taxa de desocupació i la taxa de temporalitat. Els resultats de la dita avaluació hauran de ser publicats i ser accessibles a través del portal web del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Disposició addicional quinze. *Avaluació continuada de les polítiques actives.*

Anualment, el Govern presentarà una memòria sobre el gasto, incloent-hi el necessari per a la gestió del sistema, i els resultats de les polítiques actives en el conjunt de l'Estat, amb l'objectiu d'atorgar major transparència a les polítiques d'ocupació i de formació, alhora que contribueix a garantir l'eficàcia i eficiència del gasto d'acord amb els objectius fixats.

En esta s'inclourà un apartat destinat a l'avaluació de la millora dels procediments de la modalitat de formació per a l'ocupació de demanda, quant a la reducció de les càrregues burocràtiques, rigideses del sistema i la incorporació de les xicotetes i mitjanes empreses.

Disposició addicional setze. *Infraccions molt greus en la intermediació laboral.*

L'apartat 1 de l'article 16 del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, queda redactat de la manera següent:

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

Disposició addicional disset. *Racionalització d'horaris.*

En el termini de tres mesos a partir que elabore el seu informe la Subcomissió del Congrés dels Diputats per a l'anàlisi i estudi de la racionalització d'horaris i la consegüent conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i de la corresponsabilitat, el Govern adoptarà mesures dirigides a promoure la racionalització d'horaris i la indicada conciliació, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Disposició addicional divuit. *Extinció per causes objectives de determinats contractes en les entitats sense ànim de lucre.*

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

«e) En el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions

públiques per mitjà de consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball de què es tracte.

Quan l'extinció afecte un nombre de treballadors igual o superior a l'establert en l'article 51.1 d'esta llei s'haurà de seguir el procediment previst en el dit article.»

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

1. Les empreses de treball temporal que abans de l'entrada en vigor de la present llei i d'acord amb el que estableix la disposició transitòria primera del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, hagen presentat davant del servei públic d'ocupació competent una declaració responsable del fet que reuneixen els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, i la seua normativa de desplegament, podran continuar actuant com a agències de col·locació mentre continuen reunint els dits requisits.

2. Les empreses a què es referix esta disposició faran constar el seu número d'autorització com a agència de col·locació proporcionat pel servei públic d'ocupació competent en la seua publicitat i en les seues ofertes de servicis de reclutament i selecció de treballadors, col·locació, orientació i informació professional i recol·locació, si bé podran utilitzar transitòriament el número d'autorització com a empresa de treball temporal mentre no se'ls haja facilitat un número d'autorització com a agència de col·locació.

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

Disposició transitòria segona. Bonificacions en contractes vigents.

Les bonificacions i reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que s'hagen disfrutat pels contractes subscrits amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es regiran per la normativa vigent en el moment de la seua subscripció o, si és el cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació o reducció.

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

Els treballadors el contracte de treball dels quals s'haja extingit amb anterioritat al 12 de febrer de 2012, en els supòsits establerts en l'article 16 d'esta llei, i que prèviament hagen sigut afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos referits en eixa disposició, tindran dret, si és el cas, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establerts en la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

Els treballadors afectats per resolucions administratives o judicials dictades fins al 31 de desembre de 2011 inclusivament, que hagen autoritzat suspensions dels contractes de treball o reduccions de jornada que s'inicien efectivament a partir de l'1 de gener de 2012, tindran dret, si és el cas, a la reposició de les prestacions per desocupació en els termes i amb els límits establerts en l'article 16.

Disposició transitòria quarta. Vigència dels convenis denunciats.

En els convenis col·lectius que ja estiguen denunciats a la data d'entrada en vigor d'esta llei, el termini d'un any al qual es referix l'apartat 3 de l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció que en fa l'esmentada llei, començarà a computar-se a partir de la dita data d'entrada en vigor.

Disposició transitòria quinta. *Indemnitzacions per acomiadament improcedent.*

1. La indemnització per acomiadament prevista en l'apartat 1 de l'article 56 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció feta per la present llei, serà aplicable als contractes subscrits a partir del 12 de febrer de 2012.

2. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es calcularà a raó de 45 dies de salari per any de servici pel temps de prestació de servicis anterior a la dita data, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, i a raó de 33 dies de salari per any de servici pel temps de prestació de servicis posterior, prorratejant-se igualment per mesos els períodes de temps inferiors a un any. L'import indemnitzatori resultant no podrà ser superior a 720 dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12 de febrer de 2012 resulte un nombre de dies superior, cas en què s'aplicarà este com a import indemnitzatori màxim, sense que el dit import pugua ser superior a 42 mensualitats, en cap cas.

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

Disposició transitòria sexta. *Contractes de foment de la contractació indefinida subscrits abans del 12 de febrer de 2012.*

Els contractes de foment de la contractació indefinida subscrits amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 continuaran regint-se per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

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

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

1. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits des del 31 d'agost de 2011 fins al 12 de febrer de 2012, en els supòsits en què existisca títol de Formació Professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, i centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes s'iniciarà, amb la sol·licitud prèvia per part de l'empresa, una vegada l'hagen autoritzada els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes. Esta autorització es comunicarà al Servici Públic d'Ocupació Estatal als efectes del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els supòsits en què no existisca títol de Formació Professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, o centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius establits en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seua consulta en la pàgina web del Servici Públic d'Ocupació Estatal <www.sepe.es> i en les dels servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; si no n'hi ha, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servici Públic d'Ocupació Estatal i als servicis públics d'ocupació corresponents a les comunitats autònomes, als efectes de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

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

4. En els supòsits previstos en l'apartat 2, la formació inherent al contracte haurà de ser realitzada per l'empresa directament o a través dels centres autoritzats pel Servici

Públic d'Ocupació Estatal i els servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes.

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

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

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

Disposició transitòria octava. Activitat formativa i el seu finançament en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits a partir del 12 de febrer de 2012.

1. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits des del 12 de febrer de 2012, en els supòsits en què existisca títol de Formació Professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, i centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes s'iniciarà, amb la sol·licitud prèvia per part de l'empresa, una vegada haja sigut autoritzada pels servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes o pel Servici Públic d'Ocupació Estatal en l'àmbit de les seues competències respectives. Els servicis públics d'ocupació de les comunitats autònomes comunicaran esta autorització al Servici Públic d'Ocupació Estatal als efectes del control de l'aplicació de les bonificacions corresponents.

2. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriguen en els dotze mesos següents al 12 de febrer de 2012, en els supòsits en què no existisca títol de Formació Professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, o centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius establits en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seua consulta en les pàgines web del Servici Públic d'Ocupació Estatal <www.sepe.es> i en les dels servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; si no n'hi ha, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servici Públic d'Ocupació Estatal i als servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, als efectes de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.

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

4. En els supòsits previstos en l'apartat 2, la formació inherent al contracte haurà de ser realitzada per l'empresa directament o a través dels centres autoritzats pel Servici Públic d'Ocupació Estatal i els servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes.

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

6. Fins a l'entrada en vigor del desplegament reglamentari del que disposa esta llei respecte dels contractes per a la formació i l'aprenentatge, en els supòsits previstos en

esta disposició transitòria, les empreses es podran finançar el cost de la formació inherent a estos contractes per mitjà de bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social, amb càrrec a la partida prevista en el pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal per al finançament de les bonificacions en les cotitzacions de la Seguretat Social, acollides a mesures de foment d'ocupació per contractació laboral.

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

Disposició transitòria novena. Subscripció de contractes per a la formació i l'aprenentatge i contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors en relació amb la taxa de desocupació.

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

2. Fins que la taxa de desocupació al nostre país se situe per davall del 15 per cent, es podran realitzar contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a què es referix l'article 4 d'esta llei.

Disposició transitòria deu. Règim aplicable als expedients de regulació d'ocupació en tramitació o amb vigència en la seua aplicació el 12 de febrer de 2012.

1. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball, o per a la reducció de jornada, que estiguen en tramitació el 12 de febrer de 2012 es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació el 12 de febrer de 2012, es regiran per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

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

La modalitat processal prevista en l'article 124 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, serà aplicable als acomiadaments col·lectius iniciats després del 12 de febrer de 2012.

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

Les empreses afectades per la disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, que hagen realitzat acomiadaments col·lectius ja autoritzats per l'autoritat laboral abans del 12 de febrer de 2012, únicament hauran d'efectuar les aportacions econòmiques a què es referix la dita disposició quan les resolucions que hagen autoritzat les extincions afecten, almenys, 100 treballadors.

Disposició transitòria tretze. Reduccions de quotes en els contractes per a la formació.

Les reduccions per transformació en indefinits de contractes per a la formació i l'aprenentatge establides en l'apartat 2 de l'article 3 seran aplicables, així mateix, en els supòsits de contractes per a la formació subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 10/2011, de 26 d'agost, que es transformen en indefinits a partir de l'1 de gener de 2012.

Disposició transitòria catorze. *Normes transitòries en relació amb els acomiadaments col·lectius que afecten treballadors de cinquanta o més anys en empreses amb beneficis.*

1. El que disposa la disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, d'actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social, en la redacció feta per la present llei, serà aplicable als acomiadaments col·lectius iniciats a partir de l'entrada en vigor d'esta.

2. L'import de l'aportació econòmica que hagen d'efectuar les empreses en aplicació del que estableix la disposició addicional setze de la Llei 27/2011 pels acomiadaments col·lectius iniciats després del 27 d'abril de 2011 i abans de l'entrada en vigor de la present llei es determinarà d'acord amb els límits i requisits establits en la redacció de la dita disposició aplicable en funció de la data d'inici de l'acomiadament col·lectiu, sense que en cap cas puga incloure's en el dit import el corresponent a les prestacions o subsidis per desocupació dels treballadors de cinquanta o més anys d'edat que hagen sigut acomiadats per les empreses obligades al pagament d'aquella amb anterioritat al 27 d'abril de 2011.

3. No obstant el que estableix la disposició transitòria deu, per a la determinació de l'import de l'aportació a què es referix l'apartat anterior respecte dels treballadors afectats per resolucions complementàries de la principal, en expedients de regulació d'ocupació iniciats abans del 12 de febrer de 2012, que autoritzen l'ampliació del nombre d'extincions o suspensions de contractes o de reducció de jornada, es prendrà com a data d'inici de l'acomiadament col·lectiu la de la sol·licitud de la resolució complementària que finalment autoritze l'ampliació del nombre d'extincions o suspensions de contractes o reduccions de jornada, sempre que la dita sol·licitud siga posterior al 12 de febrer de 2012.

Disposició transitòria quinze. *Normes transitòries en relació amb les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació.*

1. El que estableix la disposició addicional deu del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció que en fa la present llei, s'aplicarà als convenis col·lectius que se subscriguen a partir de l'entrada en vigor d'esta llei.

2. L'esmentada disposició addicional deu de l'Estatut dels Treballadors s'aplicarà als convenis col·lectius subscrits amb anterioritat a la data d'entrada en vigor d'esta llei en els termes següents:

a) Quan la finalització de la vigència inicial pactada dels convenis es produïska després de la data d'entrada en vigor d'esta llei, l'aplicació es produirà a partir de la data de l'esmentada finalització.

b) Quan la finalització de la vigència inicial pactada dels convenis s'haja produït abans de la data d'entrada en vigor d'esta llei, l'aplicació es produirà a partir d'esta última data.

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

1. Queden derogades expressament les disposicions següents:

a) L'article 6.3 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

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

c) Les disposicions transitòries tercera i setèima de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

d) La disposició transitòria segona del Reial Decret Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

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

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

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

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

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

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

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

«4. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'esta llei, per a la lactància del menor fins que este complisca 9 mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

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

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

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

«5. Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua atenció directa algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.»

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

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

col·lectiu aplicable, i precisarà la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

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

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

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

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

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

Disposició final segona. *Compte de formació.*

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

Disposició final tercera. *Xec formació.*

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

Disposició final quarta. *Mesures per a afavorir el manteniment de l'ocupació dels treballadors de més edat.*

U. La disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, d'actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, queda redactada en els termes següents:

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

1. Les empreses que realitzen acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que incloguen treballadors de cinquanta anys o més, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic sempre que en eixos acomiadaments col·lectius concórreguen les circumstàncies següents:

a) Que siguen realitzats per empreses de més de cent treballadors o per empreses que formen part de grups d'empreses que empen eixe nombre de treballadors.

b) Que afecten treballadors de cinquanta anys o més.

c) Que, inclús concorrent les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que els justifiquen, les empreses o el grup d'empreses de què formen part hagen tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu.

2. Per al càlcul de l'aportació econòmica a què es referix l'apartat anterior es prendrà en consideració l'import de les prestacions i dels subsidis per desocupació dels treballadors de cinquanta anys o més afectats per l'acomiadament col·lectiu, incloent-hi les cotitzacions a la Seguretat Social realitzades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal d'acord amb el que estableixen els següents apartats. També s'inclouran, a l'efecte del càlcul de l'aportació econòmica, els imports realitzats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal pels esmentats conceptes dels treballadors de cinquanta anys o més els contractes dels quals s'hagen extingit per iniciativa de l'empresa o de les empreses del mateix grup, en virtut d'uns altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels previstos en l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, sempre que les extincions de contractes mencionades s'hagen produït en els tres anys anteriors o posteriors a l'inici de l'acomiadament col·lectiu.

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

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

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

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

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

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

4. El tipus aplicable serà el fixat per l'escala següent en funció del nombre de treballadors de l'empresa, del nombre de treballadors de cinquanta anys o més

afectats per l'acomiadament i del percentatge dels beneficis de l'empresa sobre els ingressos:

Tipus aplicable per a calcular l'aportació econòmica

Percentatge de treballadors afectats de cinquanta anys o més en relació amb el nombre de treballadors acomiadats	Percentatge de beneficis sobre els ingressos	Nombre de treballadors en l'empresa		
		Més de 2.000	Entre 1.000 i 2.000	Entre 101 i 999
Més del 35%	Més del 10%	100%	95%	90%
	Menys del 10%	95%	90%	85%
Entre el 15% i el 35%	Més del 10%	95%	90%	85%
	Menys del 10%	90%	85%	80%
Menys del 15%	Més del 10%	75%	70%	65%
	Menys del 10%	70%	65%	60%

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

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

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

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

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

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

8. Serà exigible, per descomptat, l'aportació a què es referix esta disposició quan l'empresa aplique mesures temporals de regulació d'ocupació que afecten treballadors de cinquanta anys o més amb caràcter previ a l'extinció dels contractes de treball dels mateixos treballadors, siga quina siga la causa de l'extinció del contracte de treball, sempre que no haja transcorregut més d'un any des de la finalització de la situació legal de desocupació derivada de l'aplicació de les mesures temporals de regulació d'ocupació i l'extinció del contracte de cada treballador.

En tot cas, per al càlcul de l'aportació econòmica es prendrà en compte l'import de les quantitats realitzades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal a què es referix l'apartat 2, durant els períodes d'aplicació de mesures de regulació temporal d'ocupació previs a l'extinció dels contractes, incloent-hi, si és el cas, els que

puguen correspondre en concepte de reposició de la duració de la prestació per desocupació de nivell contributiu, sense perjudi del que estableix l'apartat 3.c).

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

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

Dos. La disposició addicional deu del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en els termes següents:

«Disposició addicional deu. *Clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació.*

S'entendran nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectius que possibiliten l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, siga quina siga l'extensió i l'abast de les esmentades clàusules.»

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

1. Es modifica la redacció de la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 7 de la Llei General de la Seguretat Social, que queda redactada en els termes següents:

«a) Treballadors per compte d'altri que presten els seus servicis en les condicions establides per l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors en les distintes branques de l'activitat econòmica o assimilats a ells, bé siguen eventuals, de temporada o fixos, inclús de treball discontinu, i inclosos els treballadors a distància, i amb independència, en tots els casos, del grup professional del treballador, de la forma i la quantia de la remuneració que perceba i de la naturalesa comuna o especial de la seua relació laboral.»

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

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

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

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

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

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

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

1) Quan s'extingisca la seua relació laboral:

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

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

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

4. L'apartat 4 de l'article 209 de la Llei General de la Seguretat Social queda redactat de la manera següent:

«4. En el supòsit d'acomiadament o d'extinció de la relació laboral, la decisió de l'empresari d'extingir l'esmentada relació s'entendrà, per si mateixa i sense necessitat d'impugnació, com a causa de situació legal de desocupació. L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o l'extinció no impedirà que es produïska el naixement del dret a la prestació.»

5. La lletra a) de l'apartat 5 de l'article 209 de la Llei General de la Seguretat Social queda redactada de la manera següent:

«a) Quan, com a conseqüència de la reclamació o del recurs, l'acomiadament siga considerat improcedent i s'opte per la indemnització, el treballador continuarà percebent les prestacions per desocupació o, si no les percep, començarà a percebre-les amb efectes des de la data del cessament efectiu en el treball, sempre que es complisca el que estableix l'apartat 1 d'este article, prenent com a data inicial per al compliment la de l'acta de conciliació o la de la providència d'opció per la indemnització, o, si és el cas, la de la resolució judicial.»

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

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

7. S'incorpora un nou apartat 3 a la disposició addicional sèptima de la Llei General de la Seguretat Social, amb la redacció següent:

«3. La cotització per les hores extraordinàries realitzades per treballadors contractats a temps parcial estarà subjecta a les regles següents:

a) Les remuneracions percebudes per hores extraordinàries en els contractes de treball a temps parcial, siguen motivades o no per força major, es prendran en

compte per a la determinació de la base de cotització tant per contingències comunes com professionals.

Els tipus de cotització seran els que establisca cada any la corresponent llei de pressupostos generals de l'Estat.

b) La cotització per hores extraordinàries dels treballadors amb contracte de treball a temps parcial es computarà exclusivament a l'efecte de determinar la base reguladora de la pensió de jubilació; de les prestacions d'incapacitat temporal, incapacitat permanent i mort i supervivència derivades de contingències comunes, així com de les prestacions per maternitat i per paternitat.

Respecte a les prestacions derivades de contingències professionals, caldrà ajustar-se a allò que s'ha establert amb caràcter general.

c) El que disposa este apartat serà aplicable als treballadors amb contracte de treball a temps parcial inclosos en el règim general de la Seguretat Social, excepte per als compresos en els sistemes especials per a treballadors per compte d'altri agraris i per a empleats de la llar establerts en l'esmentat règim general, en el règim especial de la mineria del carbó i per als treballadors per compte d'altri inclosos en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar.

d) Reglamentàriament es determinaran els termes i les condicions per a l'aplicació del que disposa este apartat.»

8. La disposició addicional cinquanta-quatre del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional cinquanta-quatre. *Complements a mínims per a pensions contributives.*

1. La limitació prevista en l'apartat 2 de l'article 50 respecte a la quantia dels complements necessaris per a aconseguir la quantia mínima de pensions no serà aplicable en relació amb les pensions que hagen sigut causades abans de l'1 de gener de 2013.

2. Així mateix, el requisit de residència en territori espanyol a què fa referència l'apartat 1 de l'article 50 per a tindre dret al complement per a aconseguir la quantia mínima de les pensions s'exigirà per a aquelles pensions el fet causant de les quals es produïska a partir del dia 1 de gener de 2013.»

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

«Disposició addicional seixanta-tres. *Acreditació de situacions legals de desocupació que provenen d'acomiadament col·lectiu, o suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.*

Les situacions legals de desocupació arrellegades en els articles 208.1.1.a), 1.2) i 1.3) de la Llei General de la Seguretat Social que es produïsqen a l'empara d'allò que s'ha establert, respectivament, en els articles 51 i 47 de l'Estatut dels Treballadors, s'acreditaran per mitjà de:

a) Comunicació escrita de l'empresari al treballador en els termes establerts en els articles 51 o 47 de l'Estatut dels Treballadors. La causa i la data d'efectes de la situació legal de desocupació hauran de figurar en el certificat d'empresa, que es considerarà document vàlid per a l'acreditació. La data d'efectes de la situació legal de desocupació indicada en el certificat d'empresa haurà de ser, en tot cas, coincident amb la data en què l'empresari comunique a l'autoritat laboral la decisió empresarial adoptada sobre l'acomiadament col·lectiu, o la suspensió de

contractes, o la reducció de jornada, o posterior a esta data. Es respectarà el termini establert en l'article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors per als acomiadaments col·lectius.

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

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

Disposició final sexta. *Modificacions del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.*

1. L'apartat 5 de l'article 6 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera següent:

«5. No informar els treballadors a temps parcial, els treballadors a distància i els treballadors amb contractes de duració determinada o temporals sobre les vacants existents en l'empresa, en els termes que preveuen els articles 12.4, 13.3 i 15.7 de l'Estatut dels Treballadors.»

2. L'apartat 6 de l'article 7 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera següent:

«6. La modificació de les condicions substancials de treball imposada unilateralment per l'empresari, sense acudir als procediments establerts en l'article 41 o en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.»

3. L'apartat 3 de l'article 8 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera següent:

«3. Procedir a l'acomiadament col·lectiu de treballadors o a l'aplicació de mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major sense acudir als procediments establerts en els articles 51 i 47 de l'Estatut dels Treballadors.»

4. Es modifica el primer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 40 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que queda redactat en els termes següents:

«1. Les infraccions en matèria de relacions laborals i ocupació; en matèria de Seguretat Social, sense perjudici del que disposa l'apartat 3 següent; en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers; en matèria d'empreses de treball temporal i empreses usuàries, excepte les que es referisquen a matèries de prevenció de riscos laborals, que quedaran enquadrades en l'apartat 2 d'este article, així com les infraccions per obstrucció, se sancionaran:»

Disposició final sèptima. *Modificació del Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el Subsistema de Formació Professional per a l'Ocupació.*

1. El Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el Subsistema de Formació Professional per a l'Ocupació, queda redactat de la manera següent:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposició final octava. *Forma del contracte.*

L'apartat 2 de l'article 8 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigisca una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos-discontinus i de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servici determinat, els dels treballadors que treballen a distància i els contractats a Espanya al servici d'empreses espanyoles en l'estranger. Igualment constaran per escrit els contractes per un temps determinat la duració dels quals siga superior a quatre setmanes. Si no s'observa esta exigència, el contracte es considerarà subscrit per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que n'acredite la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels servicis.»

Disposició final novena. *Incapacitat temporal en els programes d'ocupació i formació.*

Es modifica l'apartat 2 de la disposició addicional dèneu del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb la redacció següent:

«2. El límit d'edat i de duració per als contractes per a la formació i l'aprenentatge establits en les lletres a) i b) de l'article 11.2 no serà aplicable quan se subscriguen en el marc de les accions i mesures establides en la lletra d) de l'article 25.1 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació. Així mateix, en estos contractes, les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat no interrompan el còmput de la duració del contracte.»

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

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

«f) Oportunitats per a col·lectius amb especials dificultats: accions i mesures d'inserció laboral de col·lectius que, de forma estructural o conjuntural, presenten especials dificultats per a l'accés i la permanència en l'ocupació. A estos efectes, es tindrà especialment en consideració la situació de les dones víctimes de violència de gènere, de les persones amb discapacitat, de les persones en situació d'exclusió social i de les víctimes del terrorisme. En relació amb les persones amb discapacitat, se n'incentivarà la contractació tant en l'ocupació ordinària com en l'ocupació protegida mitjançant els centres especials d'ocupació. Respecte a les persones en situació d'exclusió social, se n'impulsarà la contractació mitjançant les empreses d'inserció.»

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

Dos. S'inclou una nova disposició adicional novena en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, amb la redacció següent:

«Disposició adicional novena. *Consideració de víctimes del terrorisme a l'efecte de polítiques actives d'ocupació.*

A l'efecte del que disposa la lletra f) de l'apartat 1 de l'article 25, es consideraran víctimes del terrorisme les persones a les quals es referix l'article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme.»

Disposició final onze. *Modificació de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre Societats, sobre la Renda de no-Residents i sobre el Patrimoni.*

Amb efectes des de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, s'introdueixen les següents modificacions en la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels impostos sobre Societats, sobre la Renda de no-Residents i sobre el Patrimoni:

U. Se'n modifica la lletra e) de l'article 7, que queda redactada en els termes següents:

«e) Les indemnitzacions per acomiadament o per cessament del treballador, en la quantia establida amb caràcter obligatori en l'Estatut dels Treballadors, en la seua normativa de desplegament o, si és el cas, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que es pugua considerar així l'establida en virtut de conveni, pacte o contracte.

Sense perjuí del que disposa el paràgraf anterior, en els supòsits d'acomiadaments col·lectius realitzats de conformitat amb allò que disposa l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, o produïts per les causes previstes en la lletra c) de l'article 52 de l'esmentat estatut, sempre que, en els dos casos, es deguen a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, quedarà exempta la part d'indemnització percebuda que no supere els límits establits amb caràcter obligatori en el mencionat estatut per a l'acomiadament improcedent.»

Dos. S'hi afegix una nova disposició transitòria vint-i-dos, que queda redactada en els termes següents:

«Disposició transitòria vint-i-dos. *Indemnitzacions per acomiadament exemptes.*

1. Les indemnitzacions per acomiadaments produïts des de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, i fins al dia de l'entrada en vigor de la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral estaran exemptes en la quantia que no excedisca la que hauria correspost en cas que aquell haja sigut declarat improcedent, quan l'empresari així ho reconega en el moment de la comunicació de l'acomiadament o en qualsevol altre anterior a l'acte de conciliació i no es tracte d'extincions de mutu acord en el marc de plans o de sistemes col·lectius de baixes incentivades.

2. Les indemnitzacions per acomiadament o per cessament conseqüència dels expedients de regulació d'ocupació a què es referix la disposició transitòria

deu de la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, aprovats per l'autoritat competent a partir del 8 de març de 2009, estaran exemptes en la quantia que no supere els quaranta-cinc dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de quaranta-dos mensualitats.»

Disposició final dotze. *Aplicació d'accions i mesures de polítiques actives d'ocupació previstes en la normativa estatal en l'àmbit de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014.*

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

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

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

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

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

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

f) El Reial Decret 282/1999, de 22 de febrer, pel qual s'estableix el Programa de Tallers d'Ocupació.

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

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

i) Orde de 20 de gener de 1998, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions per a la realització d'accions d'orientació professional per a l'ocupació i l'assistència per a l'autoocupació.

j) Orde TAS/2643/2003, de 18 de setembre, per la qual es regulen les bases per a la concessió de subvencions per a la posada en pràctica de programes experimentals en matèria d'ocupació.

k) Orde de 13 d'abril de 1994, del Ministeri de Treball i Seguretat Social, per la qual es regula la concessió de les ajudes i subvencions sobre foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids segons el que estableix el capítol II del Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig.

l) Orde de 16 d'octubre de 1998, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de les ajudes i subvencions

públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom.

m) Orde de 19 de desembre de 1997, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques, per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contracten treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social.

n) Orde TAS/2435/2004, de 20 de juliol, per la qual s'exceptuen determinats programes públics de millora de l'ocupabilitat en relació amb la utilització del contracte d'inserció i es modifica l'Orde de 19 de desembre de 1997, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques per l'Institut Nacional d'Ocupació en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contracten treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social.

o) Orde de 26 d'octubre de 1998, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases per a la concessió de subvencions per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de col·laboració amb les corporacions locals per a la contractació de treballadors desocupats en la realització d'obres i servicis d'interés general i social.

p) Orde de 15 de juliol de 1999, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'establixen les bases de concessió de subvencions públiques per al foment del desenvolupament local i l'impuls dels projectes i empreses qualificats com a I+D.

q) Orde TAS/1622/2007, de 5 de juny, per la qual es regula la concessió de subvencions al Programa de Promoció de l'Ocupació Autònoma.

r) Orde de 13 d'abril de 1994, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, de bases reguladores de la concessió de les subvencions que consistixen en el pagament als treballadors que feren ús del dret previst en l'article 1 del Reial Decret 1044/1985.

s) Orde de 14 de novembre de 2001, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual es regulen el Programa d'Escoles Taller i Cases d'Oficis i les unitats de Promoció i Desenrotllament, i s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques als programes esmentats.

t) Orde de 14 de novembre de 2001, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual es desplega el Reial Decret 282/1999, de 22 de febrer, pel qual s'establix el Programa de Tallers d'Ocupació, i s'establixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques al mencionat programa.

u) Orde TAS/3501/2005, de 7 de novembre, per la qual s'establixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions de foment de l'ocupació i millora de la competitivitat en les cooperatives i societats laborals.

2. Les comunitats autònomes podran realitzar, amb càrrec als fons estatals distribuïts a través de la conferència sectorial, les accions i mesures regulades en la normativa estatal prevista en l'apartat anterior, o bé desenrotllar accions i mesures de polítiques actives d'ocupació, diferents de les anteriors, adaptades a la realitat de les persones desocupades i del teixit productiu del seu àmbit territorial. En tot cas, les accions i les mesures s'hauran d'adreçar al compliment dels objectius que s'establisquen en el pla anual de política d'ocupació de cada any i integrar-se en els diferents àmbits de l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014.

3. El Govern, durant esta legislatura, regularà un nou marc legal de mesures estatals de polítiques actives d'ocupació adreçades de manera integrada a afavorir la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, que establirà els continguts mínims que seran aplicables en el conjunt de l'Estat. Transitòriament, les accions i mesures que puguen dur a terme les comunitats autònomes en relació amb les polítiques actives d'ocupació adreçades als discapacitats hauran de respectar els continguts comuns arrellegats en les mesures estatals d'inserció laboral de persones amb discapacitat previstes en l'Estratègia Espanyola d'Ocupació 2012-2014, aprovada pel Reial Decret 1542/2011, de 31 d'octubre.

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

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

«3. El que preveuen les regles 1 i 2 també serà aplicable als beneficiaris de la prestació per desocupació de nivell contributiu que es pretenguen constituir com a treballadors autònoms, quan no es tracte de persones amb discapacitat igual o superior al 33%.

En el cas de la regla 1, el pagament d'una sola vegada s'efectuarà per l'import que correspon a la inversió necessària per a realitzar l'activitat, incloent-hi l'import de les càrregues tributàries per a l'inici de l'activitat, amb el límit màxim del 60% de l'import de la prestació per desocupació de nivell contributiu pendent de percebre; el límit màxim serà del 100% quan els beneficiaris siguen hòmens jòvens fins als trenta anys, inclusivament, o dones jòvens fins als trenta-cinc anys, inclusivament, i es considerarà l'edat de la data de la sol·licitud.»

Disposició final catorze. *Modificacions en matèria de bonificacions per la contractació de víctimes del terrorisme, víctimes de violència de gènere o violència domèstica i treballadors en situació d'exclusió social.*

U. Es modifica l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, amb la redacció següent:

«2. Així mateix, es regulen amb caràcter excepcional bonificacions per als contractes temporals que se subscriuen amb treballadors amb discapacitat o amb persones que es troben en situació d'exclusió social, sempre que, en els dos casos, estiguen desocupats i inscrits en l'oficina d'ocupació, així com amb persones que tinguen acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, o de víctima de violència domèstica o amb persones que tinguen acreditada la condició de víctima del terrorisme, d'acord amb el que disposa l'article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme.»

Dos. S'afeg un nou apartat 4.bis a l'article 2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, amb la redacció següent:

«4.bis. Els ocupadors que contracten indefinidament persones que tinguen acreditada la condició de víctima del terrorisme, d'acord amb el que disposa l'article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, sense que siga necessària la condició d'estar en desocupació, tindran dret, des de la data de subscripció del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 125 euros/mes (1.500 euros/any) durant quatre anys.

En cas que se subscriuen contractes temporals amb estes persones, es tindrà dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 50 euros/mes (600 euros/any) durant tota la vigència del contracte.»

Tres. S'afeg un nou apartat 6 a l'article 2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, amb la redacció següent:

«6. Les bonificacions per contractació indefinida establides en els apartats 4, 4.bis i 5 seran aplicables també en els supòsits de transformació en indefinits dels contractes temporals subscrits amb les persones que pertanyen respectivament a cada un dels col·lectius a què es referixen els apartats esmentats.»

Quatre. Es modifica l'article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, que queda redactat de la manera següent:

«Article 34. *De les polítiques actives d'ocupació.*

Les persones que hagen patit danys físics i/o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o la persona que haja conviscut amb anàloga relació d'afectivitat durant, almenys, els dos anys anteriors, i els fills, tant dels ferits com dels difunts, tindran dret, de conformitat amb l'article 3.bis, i després del reconeixement del Ministeri de l'Interior o d'una sentència judicial ferma, a ser beneficiaris de les mesures de bonificació a la contractació i de les polítiques actives d'ocupació previstes en la legislació específica.»

Disposició final quinze. *Drets laborals de les víctimes del terrorisme.*

U. Es modifica l'article 33 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, que queda redactat de la manera següent:

«Les persones que hagen patit danys físics i/o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o la persona que haja conviscut amb anàloga relació d'afectivitat durant, almenys, els dos anys anteriors, i els fills, tant dels ferits com dels difunts, després del reconeixement del Ministeri de l'Interior o d'una sentència judicial ferma, tindran dret, en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors, a la reordenació del seu temps de treball i a la mobilitat geogràfica.»

Dos. Es modifica l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors, que queda redactat de la manera següent:

«7. Els treballadors que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'unes altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

Estos drets es podran exercitar en els termes que, per a estos supòsits concrets, s'establisquen en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o seguint l'acord entre l'empresa i els treballadors afectats. Si no n'hi ha, la concreció dels drets esmentats correspondrà a estos, amb aplicació de les regles establides en l'apartat anterior, incloent-hi les relatives a la resolució de discrepàncies.»

Tres. Es modifica l'article 40.3.bis) de l'Estatut dels Treballadors, que queda redactat de la manera següent:

«3.bis. Els treballadors que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es veguen obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus servicis per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral tindran dret preferent a ocupar

un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants que hi haja en eixe moment o les que es puguen produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupaven anteriorment els treballadors.

Una vegada acabat este període, els treballadors podran optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà la mencionada obligació de reserva.»

Quatre. S'inclou una disposició addicional vint-i-dos en l'Estatut dels Treballadors, amb el contingut següent:

«Disposició addicional vint-i-dos. *Consideració de víctimes del terrorisme als efectes laborals.*

Es consideren incloses a l'efecte del que disposen els articles 37.7 i 40.3.bis les persones a les quals es referixen els articles 5 i 33 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme.»

Disposició final setze. *Llei de promoció de la inclusió laboral de persones amb discapacitat.*

El Govern, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'esta llei, remetrà a les Corts Generals un projecte de llei de promoció de la inclusió laboral de persones amb discapacitat, a fi d'establir un nou sistema de promoció que ajude a la creació i manteniment de l'ocupació de qualitat d'estes persones, després de la consulta a les comunitats autònomes, als interlocutors socials i a les associacions més representatives de les persones amb discapacitat i les seues famílies.

Disposició final dèsset. *Modificació del text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març.*

Amb efectes a partir de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, es fa una nova redacció de l'article 43 del text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març:

«Article 43. *Deduccions per creació d'ocupació.*

1. Les entitats que contracten el seu primer treballador a través d'un contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, definit en l'article 4 de la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, que siga menor de trenta anys, podran deduir de la quota íntegra la quantitat de 3.000 euros.

2. Sense perjudi del que disposa l'apartat anterior, les entitats que tinguen una plantilla inferior a 50 treballadors en el moment en què concerten contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, definit en l'article 4 de la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, amb desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació regulada en el títol III del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, podran deduir de la quota íntegra el 50% del menor dels imports següents:

a) L'import de la prestació per desocupació que el treballador tinga pendent de percebre en el moment de la contractació.

b) L'import corresponent a dotze mensualitats de la prestació per desocupació que tinga reconeguda.

Esta deducció serà aplicable respecte d'aquells contractes realitzats en el període impositiu fins a aconseguir una plantilla de 50 treballadors, i sempre que, en els dotze mesos següents a l'inici de la relació laboral, es produïska, respecte de cada treballador, un increment de la plantilla mitjana total de l'entitat en, almenys, una unitat respecte a l'existent en els dotze mesos anteriors.

L'aplicació d'esta deducció estarà condicionada al fet que el treballador contractat haja percebut la prestació per desocupació durant, almenys, tres mesos abans de l'inici de la relació laboral. A estos efectes, el treballador proporcionarà a l'entitat un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de la prestació pendent de percebre en la data prevista d'inici de la relació laboral.

3. Les deduccions previstes en els apartats anteriors s'aplicaran en la quota íntegra del període impositiu corresponent a la finalització del període de prova d'un any exigít en el corresponent tipus de contracte i estaran condicionades al manteniment d'esta relació laboral durant almenys tres anys des de la data d'inici. L'incompliment de qualsevol dels requisits assenyalats en este article determinarà la pèrdua de la deducció, que es regularitzarà en la forma establida en l'article 137.3 d'esta llei.

No obstant això, no s'entendrà incomplida l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingisca, una vegada transcorregut el període de prova, per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siga declarat o reconegut com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

El treballador contractat que donara dret a una de les deduccions previstes en este article no es computarà a l'efecte de l'increment de plantilla establít en els articles 108, apartat 1, paràgraf segon, i 109, d'esta llei.»

Disposició final d'íhuit. *Fonament constitucional.*

Esta llei es dicta a l'empara del que establít l'article 149.1.6 de la Constitució, que atribuïx a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació processal; del que establít l'article 149.1.7 i 149.1.17 de la Constitució, que atribuïx a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjuí de la seua execució per part dels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjuí de l'execució dels seus servicis per les comunitats autònomes, respectivament, i del que establít l'article 149.1.14, que atribuïx a l'Estat la competència exclusiva en matèria d'hisenda general i deute de l'Estat, sense perjuí dels requeriments del Concert Econòmic Basc i del Conveni Econòmic de la Comunitat Foral de Navarra.

Disposició final dèneu. *Facultats de desplegament.*

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

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

Disposició final vint. *Modificació de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social.*

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

U. L'apartat u de l'article 3 queda redactat de la manera següent:

«U. Es fa una nova redacció de la lletra b) de l'apartat 1 i de l'apartat 4 de l'article 140, en els termes següents:

“b) Al resultat obtingut quant al que estableix la norma anterior se li aplicarà el percentatge que corresponga en funció dels anys de cotització, segons l'escala prevista en l'apartat 1 de l'article 163; a este efecte es consideraran com a cotitzats els anys que resten a l'interessat, en la data del fet causant, per a complir l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment. En cas de no aconseguir-se 15 anys de cotització, el percentatge aplicable serà del 50%.

L'import resultant constituirà la base reguladora a què, per a obtindre la quantia de la pensió que corresponga, s'haurà d'aplicar el percentatge previst per al grau d'incapacitat reconegut.

“4. Si en el període que s'ha de prendre per al càlcul de la base reguladora apareixen mesos durant els quals no ha existit obligació de cotitzar, les primeres quaranta-huit mensualitats s'integraran amb la base mínima d'entre totes les existents en cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50% de la base mínima esmentada.

En els supòsits en què en algun dels mesos que calga tindre en compte per a la determinació de la base reguladora l'obligació de cotitzar existisca només durant una part d'aquells, pertocarà la integració assenyalada en el paràgraf anterior, per la part del mes en què no hi haja obligació de cotitzar, sempre que la base de cotització corresponent al primer període no arribe a la quantia de la base mínima mensual assenyalada. En este cas, la integració arribarà fins a esta última quantia”.

Dos. L'apartat tres de l'article 4 queda redactat de la manera següent:

«Tres. Es fa una redacció nova de l'apartat 1 de l'article 162, en els termes següents:

“1. La base reguladora de la pensió de jubilació, en la modalitat contributiva, serà el quocient que resulte de dividir entre 350 les bases de cotització del beneficiari durant els 300 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant.

1.1. El còmput de les bases a què es referix el paràgraf anterior es realitzarà d'acord amb les següents regles, l'expressió matemàtica de les quals és la fórmula que figura al final d'este apartat.

1. Les bases corresponents als 24 mesos anteriors al mes previ al del fet causant es computaran en el seu valor nominal.

2. La resta de les bases de cotització s'actualitzaran d'acord amb l'evolució que haja experimentat l'índex de preus al consum des del mes a què aquelles corresponguen, fins al mes immediat anterior a aquell en què s'inicie el període a què es referix la regla anterior.

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Sent:

Br = Base reguladora

B_i = Base de cotització del mes i -èsim anterior al mes previ al del fet causant.

I_i = Índex general de preus al consum del mes i -èsim anterior al mes previ al del fet causant.

Sent $i = 1, 2, \dots, 300$.

1.2. Si en el període que s'haja de prendre per al càlcul de la base reguladora apareixen mesos durant els quals no ha existit obligació de cotitzar, les primeres quaranta-huit mensualitats s'integraran amb la base mínima d'entre totes les existents en cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50% de la base mínima esmentada.

En els supòsits en què en algun dels mesos que calga tindre en compte per a la determinació de la base reguladora l'obligació de cotitzar existisca només durant una part d'aquells, pertocarà la integració assenyalada en el paràgraf anterior, per la part del mes en què no existisca obligació de cotitzar, sempre que la base de cotització corresponent al primer període no arribe a la quantia de la base mínima mensual assenyalada. En este cas, la integració arribarà fins a esta última quantia".»

Disposició final vint-i-u. *Entrada en vigor.*

Esta llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Per tant,

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

Madrid, 6 de juliol de 2012.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
MARIANO RAJOY BREY