

I. DISPOSICIÓNS XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

9542 *Real decreto lei 10/2010, do 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.*

I

A crise financeira e económica de orixe internacional que se desenvolveu desde principios de 2008 quebrou a longa senda de crecemento económico e do emprego que viviu a economía española desde mediados dos noventa, e tivo como consecuencia máis grave unha intensa destrución de emprego e o consecuente aumento do desemprego.

As cifras a este respecto son esclarecedoras. Nos últimos dous anos perdéronse no noso país máis de dous millóns de postos de traballo e o desemprego creceu en case dous millóns e medio de persoas, o que duplicou a taxa de paro ata acercarse ao 20%. Un desemprego desa magnitude constitúe o primeiro problema para os cidadáns e as súas familias e supón un lastre inasumible a medio prazo para o desenvolvemento económico e para a vertebración social do noso país.

Por isto, recuperar a senda da creación de emprego e reducir o desemprego constitúe nestes momentos unha exigencia unánime do conxunto da sociedade e, en consecuencia, debe constituír o obxectivo último fundamental de todas as políticas públicas.

É indubidable que a principal e directa causa da perda de emprego durante os últimos dous anos foi a caída da actividade produtiva, derivada, nun primeiro momento, do colapso das canles habituais de crédito e endebedamento que sustentaron de forma decisiva o consumo e o investimento na pasada etapa expansiva. Un fenómeno común aos países do noso contorno socioeconómico, e en particular aos integrantes da Eurozona.

Pero é certo que en España a incidencia desta contracción produtiva sobre o emprego foi superior á sufrida noutros países. E existe unha ampla coincidencia en sinalar como responsables deste comportamento negativo tanto as diferenzas na estrutura produtiva do crecemento económico como algunhas particularidades estruturais do noso mercado laboral, que as reformas abordadas nas últimas décadas non lograron eliminar ou reducir de forma substancial.

Unhas debilidades do noso modelo de relacións laborais que en último termo explican a elevada sensibilidade do emprego ao ciclo económico que se veu poñendo de manifesto no noso país, o que fai que creza moito nas fases expansivas pero que se destrúa con igual ou maior intensidade nas etapas de crise, e entre as cales se encontran as seguintes: un significativo peso dos traballadores con contrato temporal (arredor dun terzo do total de asalariados por conta allea), que constitúe unha anomalía no contexto europeo e que derivou nunha forte segmentación entre traballadores fixos e temporais; un escaso desenvolvemento das posibilidades de flexibilidade interna nas empresas que ofrece a lexislación actual; unha insuficiente capacidade de colocación dos servizos públicos de emprego; a persistencia de elementos de discriminación no mercado de traballo en múltiples ámbitos, pero de forma moi sinalada no emprego de mulleres, persoas con discapacidade e desempregados de máis idade.

A crise económica puxo en evidencia a insustentabilidade económica e social deste modelo, que xerou a rápida destrución de centos de miles de postos de traballo. Á súa corrección dirixense esencialmente as medidas contidas neste real decreto lei, que supoñen unha continuación coherente das actuacións que o Goberno puxo en práctica en materia laboral desde o inicio da mencionada crise financeira que precipitou a entrada en recesión da nosa economía, xunto coa maioría dos países da área euro.

A velocidade a que esta evolucionou obrigou a responder con idéntico ritmo para paliar ou revertir os seus efectos máis daniños, priorizando en cada momento a posta en práctica de actuacións laborais co obxectivo de reforzar a protección social, incentivar a contratación

e mellorar a empregabilidade dos colectivos máis prexudicados, ou favorecer o mantemento do emprego nas empresas. Todo isto derivou nunha longa lista de medidas que, aínda que adoptadas en diferentes momentos temporais, foron respondendo á mesma lóxica e da que tamén participan as que agora se aproban.

As modificacións legais que aquí se abordan inscribíense nun marco de reformas máis amplo impulsado polo Goberno, integradas na denominada Estratexia de Economía Sustentable, presentada o pasado 2 de decembro polo presidente do Goberno no Congreso dos Deputados para acelerar a renovación do noso modelo produtivo. Un escenario de reformas estruturais de amplo espectro destinadas a facer máis resistente a nosa economía fronte ás perturbacións externas, a mellorar a súa competitividade a medio e a longo prazo, a fortalecer os piares do noso estado de benestar e, en último termo, a xerar máis emprego. A Estratexia de Economía Sustentable incluía o compromiso de realizar unha reforma do mercado de traballo, que se materializa a través deste real decreto lei.

Por tanto, é desde unha perspectiva integral, que recolla tanto a totalidade das actuacións adoptadas nos últimos dous anos como as iniciativas de futuro en marcha, que as medidas incluídas neste real decreto lei adquiren a súa completa dimensión.

II

Esta reforma ten como obxectivo esencial contribuír á redución do desemprego e incrementar a produtividade da economía española. Para estes efectos, diríxese a corrixir a dualidade do noso mercado de traballo promovendo a estabilidade no emprego e a incrementar a flexibilidade interna das empresas, como aspectos máis destacables.

De maneira máis concreta, as medidas incluídas nesta norma diríxense a lograr tres obxectivos fundamentais.

Primeiro, reducir a dualidade do noso mercado laboral, impulsando a creación de emprego estable e de calidade, en liña cos requirimentos dun crecemento máis equilibrado e sustentable.

Segundo, reforzar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvemento das relacións laborais e, en particular, as medidas de redución temporal de xornada, como mecanismo que permita o mantemento do emprego durante as situacións de crise económica, reducindo o recurso ás extincións de contratos e ofrecendo mecanismos alternativos máis sans que a contratación temporal para favorecer a adaptabilidade das empresas.

Terceiro, elevar as oportunidades das persoas desempregadas, con particular atención á mocidade, reordenando para isto a política de bonificacións á contratación indefinida para facela máis eficiente, facendo máis atractivos para empresas e traballadores os contratos formativos e mellorando os mecanismos de intermediación laboral.

As reformas legislativas dirixidas a reducir a dualidade do noso mercado laboral constitúen o primeiro obxectivo deste real decreto lei e son obxecto de tratamento no seu capítulo I. Incorporárase neste ámbito un conxunto coherente e equilibrado de medidas que perseguen, por un lado, restrinxir o uso inxustificado da contratación temporal e, por outro, favorecer unha utilización máis extensa da contratación indefinida.

Entre as medidas dirixidas a restrinxir o uso inxustificado das modalidades temporais de contratación cabe destacar as dirixidas a establecer un límite temporal máximo nos contratos para obra ou servizo determinado, límite a partir do cal se debe considerar que as tarefas contratadas teñen natureza permanente e deben ser obxecto dunha contratación indefinida; así mesmo, introdúcense algúns axustes na regra instaurada en 2006 para evitar o encadeamento sucesivo de contratos temporais, co fin de facela máis eficiente. Por último, increméntase ata doce días a indemnización por finalización de contratos temporais. Non obstante, razóns de prudencia aconsellan implantar este incremento dunha maneira gradual e progresiva pola incidencia que a súa aplicación inmediata puidese supoñer sobre a creación de emprego.

Entre as medidas que perseguen unha utilización máis extensa da contratación indefinida débese destacar, ante todo, que queda incólume a regulación substantiva do

contrato indefinido de carácter ordinario. Todas as reformas se centran na regulación do contrato de fomento da contratación indefinida que, como se recordaba nos documentos feitos públicos polo Goberno neste proceso de diálogo social, non cumpriu nos últimos anos a finalidade que reza no seu enunciado, é dicir, promover o acceso a contratos de carácter indefinido dos colectivos que máis dificultades encontran na actualidade para obtelos.

Con esta finalidade, ampliáanse, en primeiro lugar, os colectivos con que se pode subscribir esta modalidade de contrato, reducindo a tres meses a exigencia do período de permanencia no desemprego e posibilitando o acceso a el dos traballadores «atrapados na temporalidade», é dicir, aqueles que nos últimos anos só subscribisen contratos de duración determinada ou a quen que se lle extingue un contrato de carácter indefinido.

Por outra parte, respectando as contías establecidas para os diversos supostos de extinción, redúcense as cantidades que deben aboar as empresas en caso de extinción destes mediante a asunción transitoria polo Fondo de Garantía Salarial dunha parte das indemnizacións, medida que se aplicará exclusivamente aos despedimentos económicos, sexan individuais ou colectivos, excluindo os despedimentos de carácter disciplinario. Presérvase, en consecuencia, o compromiso do Goberno de manter os dereitos dos traballadores e aliviar as empresas dunha parte dos custos extintivos. Esta medida non supón unha asunción polo Estado dunha parte deles xa que se instrumenta a través dun organismo público que se nutre exclusivamente de cotizacións empresariais.

A medida anterior quere ter, non obstante, un carácter conxuntural e servir como transición cara a un modelo de capitalización individual mantido ao longo de toda a vida laboral, por un número de días por ano por determinar, para cuxa regulación o Goberno aprobará un proxecto de lei. Este fondo individual de capitalización poderao facer efectivo o traballador para os casos de despedimento, así como para completar a súa formación, en supostos de mobilidade xeográfica ou, en último termo, no momento da súa xubilación. Este modelo dirixirase a dotar o noso mercado de traballo dunha maior estabilidade no emprego e dunha mobilidade laboral máis sa.

Por último, dáse unha nova redacción ás causas do despedimento por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que establece o Estatuto dos traballadores. A experiencia obtida nos últimos anos puxo de manifesto, particularmente nos dous últimos anos, algunhas deficiencias no funcionamento das vías de extinción previstas nos artigos 51 e 52 c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ao desprazar moitas extincións de contratos indefinidos realmente baseadas en motivacións económicas ou produtivas cara á vía do despedimento disciplinario improcedente.

Considerouse necesaria, en consecuencia, unha nova redacción destas causas de extinción que proporcione unha maior certeza tanto a traballadores e a empresarios como aos órganos xurisdicionais na súa tarefa de control xudicial. Neste sentido, non só se mantén intacto o dereito dos traballadores á tutela xudicial efectiva nesta materia, senón que a modificación integra na lei a interpretación que os órganos xurisdicionais fixeron das causas do despedimento obxectivo no desenvolvemento da súa tarefa de revisión xurisdicional das decisións empresariais sobre esta materia. En definitiva, perséguese con isto reforzar a causalidade da extinción dos contratos de traballo, canalizando a súa finalización cara á vía que proceda en función da causa real que motiva a súa finalización. Inclúense tamén determinadas disposicións en relación co aviso previo e o incumprimento dos requisitos formais na extinción do contrato por causas obxectivas.

O capítulo II agrupa diversas medidas que pretenden potenciar os instrumentos de flexibilidade interna no transcurso das relacións laborais, favorecendo a adaptabilidade das condicións de traballo ás circunstancias da produción, baixo a consideración xeral de que estes instrumentos constitúen unha alternativa positiva fronte a medidas de flexibilidade externa que implican un axuste no volume de emprego.

Por tanto, configurar instrumentos que permitan ás empresas mellorar a súa competitividade, salvagardando os dereitos dos traballadores e facilitando de modo especial o mantemento dos seus postos de traballo, constitúe o obxectivo xeral deste

capítulo. Entre esas medidas de flexibilidade interna modifícanse as relativas aos traslados colectivos, as modificacións substanciais das condicións de traballo, as cláusulas de inaplicación salarial e, moi sinaladamente, a suspensión de contratos e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción.

Respecto das modificacións introducidas nos artigos 40 e 41 do Estatuto dos traballadores, perséguese dotar o procedemento de maior axilidade e eficacia. Para isto establécese o carácter improrrogable do prazo previsto para os períodos de consultas, prevese unha solución legal para os supostos en que non existan representantes dos traballadores na empresa con quen negociar e poténsiase a utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias establecidos a través da negociación colectiva. Tales medios demostraron o seu valor e eficacia como sistemas que evitan a xudicialización dos conflitos laborais, permitindo que os procesos de adaptación das condicións de traballo se leven a cabo con axilidade para o empresario e con garantías para os traballadores, diminuindo a conflitividade laboral, en especial naqueles casos en que estes mecanismos se incardinan en institucións creadas mediante acordo das organizacións empresariais e sindicais no ámbito correspondente.

Por outra parte, as reformas introducidas no artigo 82 do Estatuto dos traballadores diríxense a favorecer a efectividade dos procedementos de inaplicación salarial cando a situación e perspectivas da empresa se poidan ver danadas como consecuencia do réxime salarial establecido e afecten as posibilidades de mantemento do emprego. Para isto, régúlase de maneira máis completa este procedemento e apélase tamén aquí á utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias.

O Goberno considera que non é posible manter unha regulación legal que conduce a situacións de bloqueo non desexadas polo ordenamento xurídico para estes casos de desacordo e que é esencial, por tanto, habilitar un procedemento para resolver estas discrepancias, tendo en conta o interese xeral evidente que supón propiciar a aplicación de medidas de flexibilidade interna de carácter non traumático como mecanismo de utilización preferente fronte ao recurso á destrución de postos de traballo.

Este conxunto de medidas non contradí a vontade manifestada polo Goberno ao longo de todo este proceso de diálogo social de respectar o período que se deron os interlocutores sociais no Acordo para o emprego e a negociación colectiva subscrito o pasado mes de febreiro para acordar as modificacións que crean convenientes na negociación colectiva. Pretenden tan só, respectando a articulación legal dos convenios colectivos e mantendo a súa eficacia normativa, establecer os supostos e condicións en que poida ser necesaria unha inaplicación excepcional do establecido nun convenio colectivo como medio para evitar a destrución de postos de traballo. Todo isto tendo ben presente que a negociación colectiva constitúe o mellor instrumento para favorecer a adaptabilidade das empresas ás necesidades cambiantes da situación económica e para encontrar puntos de equilibrio entre a flexibilidade requirida polas empresas e a seguridade demandada polos traballadores.

Xunto ao anterior, este capítulo inclúe modificacións no ámbito laboral e de protección social que perseguen fomentar a adopción por parte do empresario de medidas de redución do tempo de traballo (sexa a través da suspensión do contrato de traballo, sexa mediante a redución da xornada en sentido estrito). Trátase dun instrumento que favorece a flexibilidade interna da relación laboral e que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios e traballadores, pois facilita o axuste da empresa ás necesidades cambiantes do mercado e, asemade, proporciona ao traballador un alto grao de seguridade, tanto na conservación do seu posto de traballo, como no mantemento do seu nivel de ingresos económicos pola protección dispensada polo sistema de protección por desemprego. Neste sentido, introdúcese a medida de redución temporal de xornada dentro do artigo 47 do Estatuto dos traballadores, flexibilízase o tratamento desta figura tanto no ámbito laboral como no da protección social e ampliáanse os incentivos para traballadores e empresarios vinculados á utilización desta medida e consistentes, respectivamente, na reposición das prestacións de desemprego e nas bonificacións das cotizacións empresariais.

O capítulo III agrupa distintas medidas que se dirixen a favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas. Para isto, en primeiro lugar, mellórase a política de bonificacións á contratación indefinida, partindo do consenso xeral (que tivo reflexo nas recentes conclusións da Comisión de Traballo e Inmigración do Congreso dos Deputados sobre esta materia) de que a súa práctica xeneralización limitou gravemente a súa eficiencia. Sobre a base deste diagnóstico, realízase unha regulación máis rigorosa e defínense de maneira máis selectiva os colectivos de traballadores para cuxa contratación indefinida se establecen bonificacións: mozos ata 30 anos con especiais problemas de empregabilidade e maiores de 45 anos cunha permanencia prolongada no desemprego; xunto a isto, mantéñense determinadas bonificacións para a conversión de contratos formativos e de revezamento en contratos indefinidos. Mellóranse, por outra parte, as contías destas novas bonificacións cando a contratación se faga para mulleres. Establécese, por último, un horizonte temporal para a súa aplicación, a cuxo termo se realizará unha rigorosa avaliación dos seus resultados, o que permitirá a súa modificación se fose necesario.

Polo demais, mantéñense na súa regulación actual as bonificacións dirixidas a persoas con discapacidade, constitución inicial de traballadores autónomos, empresas de inserción, vítimas de violencia de xénero e, en particular, as que teñen como finalidade manter a situación de actividade dos traballadores maiores de 59 anos. Respecto destas últimas, deberase reflexionar se estas bonificacións deben seguir incardinadas nas políticas de emprego, como ocorre na actualidade, ou deben formar parte das políticas de seguridade social.

En segundo lugar, respecto do obxectivo específico de elevar as oportunidades de emprego dos mozos, introdúcense melloras substanciais na regulación dos contratos para a formación que, asemade, incentivan a súa utilización por parte dos empresarios a través dunha bonificación total das cotizacións sociais e os fan máis atractivos para os mozos, a través da mellora do salario e do recoñecemento da prestación de desemprego ao finalizaren. Introdúcense tamén determinadas modificacións respecto do contrato en prácticas, referidas aos títulos que habilitan para realizar estes contratos e ao prazo dentro do cal é posible realizalos.

O capítulo IV, finalmente, inclúe medidas dirixidas á mellora dos mecanismos de intermediación laboral para fomentar as oportunidades de acceder a un emprego por parte das persoas desempregadas. Considérase necesario iniciar unha apertura á colaboración público-privada nesta materia, preservando, en calquera caso, a centralidade e o fortalecemento dos servizos públicos de emprego de carácter estatal e autonómico, para que non se produza a substitución da iniciativa pública pola iniciativa privada no ámbito da intermediación e da colocación. Os servizos públicos de emprego son sempre necesarios para acompañar e promover os cambios no acceso e a mellora do emprego e para xestionar as prestacións por desemprego. O Goberno ten vontade de seguir mellorando e potenciando os servizos públicos de emprego. Neste contexto, a regulación das axencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitirá complementar a actividade dos servizos públicos de emprego.

Neste sentido, régulase legalmente a actividade das axencias de colocación con ánimo de lucro na liña das máis recentes normas e criterios da Organización Internacional do Traballo nesta materia. A centralidade dos servizos públicos de emprego respecto destas axencias queda asegurada pola existencia dunha autorización administrativa para o desenvolvemento da súa actividade, pola configuración das axencias como entidades colaboradoras dos ditos servizos públicos cando subscriban convenios de colaboración con eles e, en todo caso, polo seu sometemento ao control e inspección por parte deles.

Por outro lado, o real decreto lei introduce varias modificacións na lexislación relativa ás empresas de traballo temporal que se dirixen á incorporación ao noso dereito da Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 de novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal. Ademais de determinadas modificacións referidas ao principio de igualdade de trato entre os traballadores cedidos polas empresas de traballo temporal e os traballadores das empresas

usuarias, a adaptación á lexislación comunitaria obriga a revisar as restricións que se aplican ás empresas de traballo temporal. Para aplicar esta medida, resérvase un período para que a negociación colectiva, dentro dos sectores hoxe excluídos da actividade das empresas de traballo temporal por razóns de seguridade e saúde no traballo, poida, de maneira razoada e xustificada, definir os empregos ou ocupacións de especial risco que non poidan ser obxecto de contratos de posta á disposición.

Unha vez concluído este período e respectando as excepcións para empregos ou ocupacións determinadas que se puidesen acordar, derróganse—con algunhas excepcións— as restricións actualmente vixentes e establécense requisitos complementarios para que as empresas de traballo temporal poidan realizar contratos de posta á disposición de traballadores nestes sectores mediante o reforzo das exixencias en materia de prevención de riscos laborais e de formación preventiva dos traballadores.

III

No conxunto e en cada unha das medidas que se adoptan concorren, pola súa natureza e finalidade, as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española como presuposto habilitante para a aprobación dun real decreto lei.

En primeiro lugar, os indicadores de conxuntura que se van coñecendo apuntan de forma cada vez máis nítida a unha incipiente saída da situación recesiva e, en consecuencia, ao inicio dunha fase económica cualitativamente diferente da atravesada nos últimos dous anos. Unha nova etapa que, malia estar suxeita aínda a importantes riscos e incertezas, require medidas diferentes das adoptadas ata este momento que poñan o acento en sentar as bases dun novo modelo de crecemento máis equilibrado e xerador de emprego de calidade, algo sobre o que existe unha ampla coincidencia en sinalar que só resulta posible implementando con urxencia reformas de calado no ámbito das relacións laborais.

En segundo lugar, débese considerar que todas aquelas medidas que se refiren a grupos específicos de traballadores ou que conteñen incentivos para a contratación ou para o mantemento dos postos de traballo deben ter efectividade inmediata, pois a tramitación parlamentaria dunha norma con rango de lei provocaría graves distorsións do mercado de traballo durante o tempo en que se producise esa tramitación.

En terceiro lugar, a situación do emprego, xa exposta, tampouco permite aprazar a adopción daquelas medidas que perseguen animar os empresarios a contratar novos traballadores, dinamizar o mercado de traballo fomentando unha intermediación laboral máis intensa e fortalecer ou incentivar mecanismos de flexibilidade interna alternativos á destrución de postos de traballo.

Por outra parte, o modo de incorporación da Directiva sobre empresas de traballo temporal, que outorga un prazo aos convenios colectivos para definir ocupacións con restricións ou limitacións baseadas en razóns de seguridade e saúde, obriga a conceder á negociación colectiva un prazo suficiente para levar a cabo esta tarefa con antelación suficiente.

Finalmente, débese salientar que o real decreto lei responde no seu procedemento de elaboración ao método que foi habitual nas reformas laborais levadas a cabo no noso país nas últimas décadas. Así, as medidas incluídas nesta norma foron obxecto de amplo e intenso debate durante os últimos meses no marco do diálogo social coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal. No convencemento de que o consenso dos interlocutores sociais constitúe a vía máis eficaz para introducir cambios substanciais no sistema de relacións laborais, o Goberno prorrogou o debate ata apurar as posibilidades de alcanzar un acordo. Porén, esgotados os esforzos por alcanzalo, a adopción das medidas que se consideran necesarias para dinamizar o mercado de traballo e manter o emprego existente non se pode dilatar por máis tempo. En todo caso, o proceso de diálogo social serviu para coñecer as posicións das organizacións empresariais e sindicais respecto dos obxectivos da reforma e da súa orientación.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta do ministro de Traballo e Inmigración, logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 16 de xuño de 2010,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

Medidas para reducir a dualidade e a temporalidade do mercado de traballo

Artigo 1. *Contratos temporais.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

Un. A letra a) do número 1 do artigo 15 queda redactada do seguinte modo:

«a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta. Estes contratos non poderán ter unha duración superior a tres anos ampliable ata doce meses máis por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de traballadores fixos da empresa.

Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa que se poidan cubrir con contratos desta natureza.»

Dous. O número 5 do artigo 15 queda redactado da seguinte maneira:

«5. Sen prexuízo do disposto nos números 1 a), 2 e 3 deste artigo, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

O establecido no parágrafo anterior tamén será de aplicación cando se produzan supostos de sucesión ou subrogación empresarial conforme o disposto legal ou convencionalmente.

Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta á disposición realizados con empresas de traballo temporal.

O disposto neste número non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de revezamento e de interinidade.»

Tres. O número 9 do artigo 15 queda redactado como segue:

«9. Nos supostos previstos nos números 1 a) e 5, o empresario deberá facilitar por escrito ao traballador, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de traballador fixo da empresa.»

Catro. O actual número 9 do artigo 15 pasa a ser o número 10.

Cinco. A letra c) do artigo 49.1 queda redactada da seguinte maneira:

«c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Á finalización do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se for o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente ata o dito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a dita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houberse denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerarase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a lle notificar á outra a súa finalización cunha antelación mínima de quince días.»

Seis. A disposición adicional décimo quinta queda redactada da seguinte maneira:

«Disposición adicional décimo quinta. *Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas administracións públicas.*

O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados e no artigo 15.5 sobre límites ao encadeamento de contratos desta lei producirá efectos no ámbito das administracións públicas e os seus organismos autónomos, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicable.»

Sete. Engádesse unha disposición transitoria décimo terceira, coa seguinte redacción:

«Disposición transitoria décimo terceira. *Indemnización por finalización de contrato temporal.*

A indemnización prevista á finalización do contrato temporal establecida no artigo 49.1 c) desta lei aplicarase de modo gradual conforme o seguinte calendario:

- Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren ata o 31 de decembro de 2011.
- Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2012.
- Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2013.
- Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2014.
- Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2015.»

Artigo 2. Extinción do contrato de traballo.

Un. O número 1 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado nos seguintes termos:

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

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

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa. Para estes efectos, a empresa terá que acreditar os resultados alegados e xustificar que deles se deduce minimamente a razoabilidade da decisión extintiva.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal; e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. Para estes efectos, a empresa deberá acreditar a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e xustificar que delas se deduce minimamente a razoabilidade da decisión extintiva para contribuír a mellorar a situación da empresa ou a previr unha evolución negativa dela a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exigencias da demanda.

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

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste artigo, terase en conta, así mesmo, calquera outra producida no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos na letra c) do número 1 do artigo 49 desta lei, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

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

Dous. O número 6 do artigo 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

«6. Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución que estime ou desestime, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se

transcorrido o dito prazo non se ditase pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación que conste no expediente se desprenda que concorre a causa alegada polo empresario e a razoabilidade da medida nos termos sinalados no número 1 deste artigo.»

Tres. A letra c) do artigo 52 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nestes termos:

«c) Cando concorra algunha das causas previstas no artigo 51.1 desta lei e a extinción afecte un número inferior ao establecido nel.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto a que se refire esta letra.»

Catro. A letra c) do número 1 do artigo 53 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada nos seguintes termos:

«c) Concesión dun prazo de aviso previo de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador ata a extinción do contrato de traballo. No suposto recollido no artigo 52.c), do escrito de aviso previo darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.»

Cinco. O número 4 do artigo 53 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado nos seguintes termos:

«4. Cando a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, e a autoridade xudicial deberá facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade a que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro do dito período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4.bis e 5 do artigo 37, ou estean desfrutando deles, ou solicitasen ou estean desfrutando a excedencia prevista no número 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

c) A dos traballadores despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

A decisión extintiva considerárase improcedente cando non se acredite a concurrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva ou cando non se cumpriron os requisitos establecidos no número 1 deste artigo.

Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao dito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.»

Seis. O número 2 do artigo 122 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril, queda redactado nos seguintes termos:

«2. A decisión extintiva será nula cando:

a) Resulte discriminatoria ou contraria aos dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

b) Se efectuase en fraude de lei eludindo as normas establecidas polos despedimentos colectivos, nos casos a que se refire o último parágrafo do artigo 51.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

c) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade a que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro do dito período.

d) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra c), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4, 4.bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean desfrutando deles, ou solicitasen ou estean desfrutando a excedencia prevista no número 3 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos traballadores.

e) A dos traballadores despois de se reintegraren ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras c), d) e e) será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencias sinalados.»

Sete. O número 3 do artigo 122 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril, queda redactado nos seguintes termos:

«3. A decisión extintiva cualificarase de improcedente cando non se cumpriron os requisitos establecidos no artigo 53.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Non obstante, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao dito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.»

Artigo 3. *Contrato de fomento da contratación indefinida.*

A disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, queda modificada como segue:

«Disposición adicional primeira. *Contrato para o fomento da contratación indefinida.*

1. Co obxecto de facilitar a colocación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderase concertar o contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida que se regula nesta disposición, nas condicións previstas nela.

2. O contrato poderase concertar con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego en que concorra algunha das seguintes condicións:

Mozos desde dezaseis ata trinta anos de idade, ambos inclusive.

Mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.

Maiores de corenta e cinco anos de idade.

Persoas con discapacidade.

Parados que leven, polo menos, tres meses inscritos ininterrompidamente como demandantes de emprego.

Desempregados que, durante os dous anos anteriores á celebración do contrato, estivesen contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluídos os contratos formativos.

Desempregados aos cales, durante os dous anos anteriores á celebración do contrato, se lles extinguiuse un contrato de carácter indefinido nunha empresa diferente.

b) Traballadores que estivesen empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrados con anterioridade ao 18 de xuño de 2010, aos cales se lles transforme o dito contrato nun contrato de fomento da contratación indefinida con anterioridade ao 31 de decembro de 2010.

c) Traballadores que estivesen empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrados a partir do 18 de xuño de 2010. Estes contratos poderán ser transformados nun contrato de fomento da contratación indefinida con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 sempre que a súa duración non excedese os seis meses. Esta duración máxima non será de aplicación aos contratos formativos.

3. O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito, no modelo que se estableza.

O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del deriven rexeranse, con carácter xeral, polo disposto na lei e nos convenios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción do disposto nos números seguintes.

4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada xudicialmente improcedente ou recoñecida como tal polo empresario, a contía da indemnización a que se refire o artigo 53.5 do Estatuto dos traballadores, na súa remisión para os efectos do despedimento disciplinario previstos no artigo 56 do mesmo texto legal, será de trinta e tres días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de vinte e catro mensualidades.

Se se procedese segundo o disposto no artigo 56.2 do Estatuto dos traballadores, o empresario deberá depositar no xulgado do social a diferenza entre a indemnización xa percibida polo traballador segundo o artigo 53.1.b) da mesma lei e a sinalada no parágrafo anterior.

5. Non poderá concertar o contrato para o fomento da contratación indefinida a que se refire esta disposición a empresa que nos seis meses anteriores á celebración do contrato extinguiuse contratos de traballo por despedimento recoñecido ou declarado como improcedente ou por despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente a cobertura daqueles postos de traballo da mesma categoría ou grupo profesional que os afectados pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

Esta limitación non será de aplicación cando as extincións de contratos se producisen con anterioridade ao 18 de xuño de 2010 nin cando, no suposto de despedimento colectivo, a realización dos contratos a que se refire esta disposición fose acordada cos representantes dos traballadores no período de consultas previsto no artigo 51.4 do Estatuto dos traballadores.

6. O Goberno, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, procederá á avaliación da eficacia desta disposición e os seus efectos na evolución da contratación indefinida. Esta avaliación realizarase con anterioridade ao 31 de decembro de 2012.»

CAPÍTULO II

Medidas para favorecer a flexibilidade interna negociada nas empresas e para fomentar o uso da redución de xornada como instrumento de axuste temporal de emprego

Artigo 4. Mobilidade xeográfica.

O número 2 do artigo 40 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

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

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a negociación do acordo coa empresa a unha comisión dun máximo de tres membros, integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertenza a empresa designados pola comisión paritaria do convenio colectivo aplicable a esta; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberase realizar nun prazo de cinco días contado desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer a súa paralización. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.

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

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o número 1 deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

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

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

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

Artigo 5. Modificacións substanciais das condicións de traballo.

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

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

1. A dirección da empresa, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten as seguintes materias:

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

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

2. Considérase de carácter individual a modificación daquelas condicións de traballo de que desfrutaban os traballadores a título individual.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou desfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Non obstante o disposto no parágrafo anterior, non se considerarán en ningún caso de carácter colectivo para os efectos do disposto no número 4 deste artigo as modificacións funcionais e de horario de traballo que afecten, nun período de noventa días, un número de traballadores inferior a:

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

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

Nos supostos previstos nas letras a), b) e c) do número 1 deste artigo, e sen prexuízo do disposto no artigo 50 1 a), se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, e ratearanse por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

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

Cando con obxecto de eludir as previsións contidas no número seguinte deste artigo, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares a que se refire o último parágrafo do número 2, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, estas novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos os casos dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non superior a quince días improrrogables, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

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

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a negociación do acordo coa empresa a unha comisión dun máximo de tres membros integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertenza a empresa designados pola comisión paritaria do convenio colectivo aplicable a esta; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberase realizar nun prazo de cinco días contado desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer

a súa paralización. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.

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

5. Cando a modificación colectiva se refira a condicións de traballo recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou desfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos, unha vez finalizado o período de consultas sen acordo, o empresario notificaralles aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, que producirá efectos transcorrido o prazo a que se refire o número 3 deste artigo.

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

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do número 3 deste artigo.

6. A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos regulados no título III desta lei, sexan estes de sector ou empresariais, poderase efectuar en todo momento por acordo entre a empresa e os representantes legais ou sindicais dos traballadores, caso en que se entenderá que concorren as causas xustificativas a que alude o número 1. O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, de ser o caso, ou das representacións sindicais que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

En caso de desacordo entre as partes, será necesario acudir aos procedementos de mediación establecidos para o efecto por medio de convenio colectivo ou acordo interprofesional. Os convenios e acordos interprofesionais poderán establecer o compromiso previo de se someter a unha arbitraje vinculante para os casos de ausencia de avinza na mediación, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 desta lei.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a negociación do acordo coa empresa segundo o previsto no número 4.

A modificación só se poderá referir ás materias sinaladas nas letras b), c), d) e e) do número 1 e deberá ter un prazo máximo de vixencia que non poderá exceder a vixencia temporal do convenio colectivo cuxa modificación se pretenda.

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

Artigo 6. Contido dos convenios colectivos.

Un. Modifícase o número 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda redactado nos seguintes termos:

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

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto nesta lei, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas

nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando a súa situación e perspectivas económicas se puidesen ver danadas como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego nela.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución que percibirán os traballadores da dita empresa, e establecerá, de ser o caso, e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso a dita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio ou, se for o caso, os tres anos de duración.

En caso de desacordo entre as partes, será necesario acudir aos procedementos de mediación establecidos para o efecto por medio de convenios ou acordos interprofesionais. Os convenios ou acordos interprofesionais poderán establecer o compromiso previo de se someter a unha arbitrase vinculante para os casos de ausencia de avinza na mediación, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 desta lei.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a celebración deste acordo de empresa a unha comisión integrada por un máximo de tres membros composta, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertenza a empresa; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberase realizar nun prazo de cinco días contados desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer a súa paralización. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.»

Dous. A letra c) do número 3 do artigo 85 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactada da seguinte maneira:

«c) Procedementos para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir na negociación para a non aplicación do réxime salarial a que se refire o artigo 82.3.»

Artigo 7. Suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

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

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

1. O contrato de traballo poderá ser suspendido por iniciativa do empresario por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, conforme o procedemento establecido no artigo 51 desta lei e nas súas normas de desenvolvemento, coas seguintes especialidades:

a) O procedemento será aplicable calquera que sexa o número de traballadores da empresa e do número de afectados pola suspensión.

b) O prazo a que se refire o artigo 51.4, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e a documentación será a estritamente necesaria nos termos que regulamentariamente se determinen.

c) A autorización desta medida procederá cando da documentación que conste no expediente se desprenda razoablemente que tal medida temporal é necesaria

para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.

d) A autorización da medida non xerará dereito a indemnización ningunha.

2. A xornada de traballo poderase reducir por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme o procedemento previsto no número anterior. Para estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 por cento da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

3. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior conforme o procedemento establecido no artigo 51.12 desta lei e normas regulamentarias de desenvolvemento.»

Artigo 8. *Protección por desemprego e redución de xornada.*

O texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O número 2 do artigo 203 queda modificado nos seguintes termos:

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

Para estes efectos, entenderase por desemprego total o cesamento total do traballador na actividade por días completos, continuados ou alternos, durante, polo menos, unha xornada ordinaria de traballo, en virtude de suspensión de contrato ou redución de xornada autorizada pola autoridade competente.»

Dous. O número 3 do artigo 203 queda redactado do modo seguinte:

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

Para estes efectos, entenderase por redución temporal da xornada diaria ordinaria aquela que se autorice por un período de regulación de emprego, sen que estean comprendidas as reducións de xornadas definitivas ou que se estendan a todo o período que resta da vixencia do contrato de traballo.»

Tres. O número 1.3 do artigo 208 queda modificado nos seguintes termos:

«3) Cando se reduza temporalmente a xornada ordinaria diaria de traballo, en virtude de expediente de regulación de emprego, nos termos do artigo 203.3.»

Artigo 9. *Medidas de apoio á redución de xornada.*

A Lei 27/2009, do 30 de decembro, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e a protección das persoas desempregadas, queda modificada como segue:

Un. Engádesse un novo número 2.bis ao artigo 1, do teor seguinte:

«2.bis. Non obstante o establecido nos números anteriores, o dereito á bonificación do 50 por cento das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, considerado no número 1 anterior, será ampliado ata o 80 por cento cando a empresa, nos procedementos de regulación de emprego que conclúsen con acordo, inclúa medidas para reducir os efectos da regulación temporal de emprego entre os traballadores afectados, tales como accións formativas durante o período de suspensión de contratos ou de redución de xornada cuxo obxectivo sexa aumentar a polivalencia do traballador ou incrementar a súa

empregabilidade, ou calquera outra medida alternativa ou complementaria dirixida a favorecer o mantemento do emprego na empresa. Todo isto cos límites e coas condicións establecidos nos números anteriores.»

Dous. O número 1 do artigo 3 queda redactado nos seguintes termos:

«1. Cando se autorice unha empresa, en virtude dun ou de varios expedientes de regulación de emprego ou procedementos concursais, a suspender os contratos de traballo, de forma continuada ou non, ou a reducir o número de días ou horas de traballo, e posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de emprego ou por resolución xudicial en procedemento concursal, a extinción dos contratos, ou se extinga o contrato ao abeiro do artigo 52.c do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, os traballadores afectados terán dereito á reposición da duración da prestación por desemprego de nivel contributivo polo mesmo número de días que percibisen o desemprego total ou parcial en virtude daquelas autorizacións cun límite máximo de 180 días, sempre que se cumpran as seguintes condicións:

- a) Que as resolucións administrativas ou xudiciais que autoricen as suspensións ou reducións de xornada se producisen entre o 1 de outubro de 2008 e o 31 de decembro de 2011, ambos inclusive;
- b) Que o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorice a extinción se produza entre o 18 de xuño de 2010 e o 31 de decembro de 2012.»

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas

Artigo 10. *Bonificacións de cotas pola contratación indefinida.*

1. As empresas que contraten, ata o 31 de decembro de 2011, de forma indefinida traballadores desempregados de entre 16 e 30 anos, ambos inclusive, con especiais problemas de empregabilidade, inscritos na oficina de emprego, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 800 euros durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

Para estes efectos, considerarase que teñen especiais problemas de empregabilidade aqueles mozos que leven inscritos como desempregados polo menos doce meses e que non completasen a escolaridade obrigatoria ou carezan de titulación profesional.

Cando estes contratos se realicen con mulleres, as bonificacións indicadas serán de 1.000 euros ou o seu equivalente diario.

2. As empresas que contraten, ata o 31 de decembro de 2011, de forma indefinida traballadores desempregados maiores de 45 anos, inscritos na oficina de emprego durante polo menos doce meses, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 1.200 euros durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

Se estes contratos se concertan con mulleres, as bonificacións indicadas serán de 1.400 euros ou o seu equivalente diario.

3. As empresas que, ata o 31 de decembro de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración, terán dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social de 500 euros durante tres anos ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

No caso de mulleres, as ditas bonificacións serán de 700 euros ou, se for o caso, polo seu equivalente diario.

4. Será requisito imprescindible para que se poidan aplicar as bonificacións establecidas neste artigo que as novas contratacións ou transformacións, salvo as referidas

a contratos de revezamento, supoñan un incremento do nivel de emprego fixo da empresa.

Para calcular o dito incremento, tomarase como referencia a media diaria de traballadores con contratos indefinidos no período dos noventa días anteriores á nova contratación ou transformación, calculado como o cociente que resulte de dividir entre noventa o sumatorio dos contratos indefinidos que estivesen en alta na empresa en cada un dos noventa días inmediatamente anteriores á nova contratación ou transformación. Excluíranse do cómputo os contratos indefinidos que se extinguísen no dito período por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador, ou durante o período de proba.

5. As empresas que se acollan a estas bonificacións estarán obrigadas a manter, durante o período de duración da bonificación, o nivel de emprego fixo alcanzado coa contratación indefinida ou transformación bonificada.

Non se considerará incumplida a dita obriga se se producen extincións de contratos indefinidos no dito período por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez do traballador, ou durante o período de proba.

No suposto de se produciren extincións de contratos indefinidos por outras causas e cando isto supoña diminución do emprego fixo, as empresas estarán obrigadas a cubrir estas vacantes no mes seguinte a que se produzan mediante a contratación de novos traballadores con contrato indefinido ou a transformación de contratos temporais ou formativos en indefinidos, coa mesma xornada de traballo, polo menos, que tivese o traballador cuxo contrato indefinido se extingue, nos termos que se establezan regulamentariamente.

O incumprimento por parte das empresas das obrigas establecidas neste número dará lugar ao reintegro das bonificacións, de acordo co disposto regulamentariamente.

6. No non previsto nesta disposición, será de aplicación o establecido na sección 1.^a do capítulo I e na disposición adicional terceira da Lei 43/2006, do 29 de decembro, salvo o disposto en materia de exclusións no seu artigo 6.2.

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

Artigo 11. *Bonificacións de cotas nos contratos para a formación.*

1. As empresas que, a partir da entrada en vigor deste real decreto lei e ata o 31 de decembro de 2011, celebren contratos para a formación con traballadores desempregados e inscritos na oficina de emprego terán dereito, durante toda a vixencia do contrato, incluídas as prórrogas, a unha bonificación do cen por cento das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns, así como das correspondentes a accidentes de traballo e enfermidades profesionais, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional, correspondentes aos ditos contratos.

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

As bonificacións neste artigo serán aplicables, así mesmo, aos contratos para a formación concertados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei que sexan prorrogados entre a dita data e o 31 de decembro de 2011, durante a vixencia das ditas prórrogas.

2. Para ter dereito aos incentivos establecidos no parágrafo primeiro do número anterior, o contrato para a formación deberá supoñer incremento do cadro de persoal da empresa. Para o cómputo do dito incremento aplicarase o establecido no parágrafo segundo do artigo 10.4 deste real decreto lei.

3. No non previsto nesta disposición, será de aplicación o establecido na sección 1.^a do capítulo I e na disposición adicional terceira da Lei 43/2006, do 29 de decembro, salvo o disposto en materia de exclusións no seu artigo 6.2.

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

Artigo 12. *Contratos formativos.*

Un. O número 1 do artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, modifícase nos seguintes termos:

«1. O contrato de traballo en prácticas poderase concertar con aqueles que estean en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de seis anos cando o contrato se concerte cun traballador con discapacidade, seguintes á finalización dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse determinar os postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais obxecto deste contrato.

b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder os dous anos, dentro de cuxos límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas que se van realizar.

c) Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación ou certificado de profesionalidade.

Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado de profesionalidade.

Para os efectos deste artigo, os títulos de grao e de máster correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación.

Non se poderá concertar un contrato en prácticas con base nun certificado de profesionalidade obtido como consecuencia dun contrato para a formación celebrado anteriormente coa mesma empresa.

d) Salvo o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio ou de certificado de profesionalidade de nivel 1 ou 2, nin a dous meses para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que están en posesión de título de grao superior ou de certificado de profesionalidade de nivel 3.

e) A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao 60 ou ao 75 por 100 durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

f) Se ao finalizar o contrato o traballador continuase na empresa non se poderá concertar un novo período de proba, e a duración das prácticas computarase para o efecto de antigüidade na empresa.»

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

«2. O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño adecuado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación, e rexerase polas seguintes regras:

a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación ou do certificado de profesionalidade requirido para realizar un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade será de vinte e catro anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller e casas de oficios.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con discapacidade.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderase establecer, en función do tamaño do cadro de persoal, o número máximo de contratos que se poden realizar, así como os postos de traballo obxecto deste contrato.

Así mesmo, os convenios colectivos de empresa poderán establecer o número máximo de contratos que se poden realizar en función do tamaño do cadro de persoal, no suposto de que exista un plan formativo de empresa.

Se os convenios colectivos a que se refiren os parágrafos anteriores non determinasen o número máximo de contratos que cada empresa pode realizar en función do seu cadro de persoal, o dito número será o determinado regulamentariamente.

c) A duración mínima do contrato será de seis meses e a máxima de dous anos. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse establecer outras duracións atendendo ás características do oficio ou posto de traballo que se vaia desempeñar e aos seus requirimentos formativos, sen que, en ningún caso, a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos, ou a catro anos cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, tendo en conta o tipo ou grao de discapacidade e as características do proceso formativo que vaia realizar.

d) Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Non se poderán celebrar contratos para a formación que teñan por obxecto a cualificación para un posto de traballo que fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

e) O tempo dedicado á formación teórica dependerá das características do oficio ou posto de traballo que vaia desempeñar e do número de horas establecido para o módulo formativo adecuado ao dito posto ou oficio, sen que, en ningún caso, poida ser inferior ao 15 por 100 da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, da xornada máxima legal.

Respectando o límite anterior, os convenios colectivos poderán establecer o tempo dedicado á formación teórica e a súa distribución, establecendo, se for o caso, o réxime de alternancia ou concentración deste respecto do tempo de traballo efectivo.

Cando o traballador contratado para a formación non finalizase os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria, a formación teórica terá por obxecto inmediato completar esta educación.

Entenderase cumprido o requisito de formación teórica cando o traballador acredite, mediante certificación da Administración pública competente, que realizou un curso de formación profesional para o emprego adecuado ao oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Neste caso, a retribución do traballador incrementárase proporcionalmente ao tempo non dedicado á formación teórica.

Cando o traballador contratado para a formación sexa unha persoa con discapacidade psíquica, a formación teórica poderase substituír, total ou parcialmente, logo do informe dos equipos multiprofesionais de valoración correspondentes, pola realización de procedementos de rehabilitación ou de axuste persoal e social nun centro psicossocial ou de rehabilitación sociolaboral.

Tanto o financiamento como a organización e impartición da formación teórica regularase nos termos que se establezan regulamentariamente.

f) O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

g) A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación será obxecto de acreditación nos termos previstos na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, e na súa normativa de desenvolvemento. Conforme o establecido na dita regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade. Sen prexuízo do anterior, ao finalizar o contrato, o empresario deberá entregar ao traballador un certificado en que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida.

h) A retribución do traballador contratado para a formación será durante o primeiro ano do contrato a fixada en convenio colectivo, sen que poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo. Durante o segundo ano do contrato para a formación, a retribución será a fixada en convenio colectivo, sen que en ningún caso poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional, con independencia do tempo dedicado á formación teórica.

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

j) No suposto de que o traballador continuase na empresa ao finalizar o contrato observarase o establecido no número 1, letra f), deste artigo.

k) O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as obrigas que lle correspondan en materia de formación teórica.»

Tres. Modifícase o número 3, que queda redactado como segue:

«3. Na negociación colectiva poderanse fixar criterios e procedementos tendentes a conseguir a paridade por razón de xénero no número de traballadores vinculados á empresa mediante contratos formativos. Así mesmo, poderanse establecer compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.»

Catro. Modifícase a disposición adicional sexta do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, do seguinte modo:

«A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá todas as continxencias, situacións protexibles e prestacións daquela, incluído o desemprego.»

Cinco. Introdúcese unha nova disposición adicional cuadraxésimo novena no texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional cuadraxésimo novena. *Cotización por desemprego no contrato para a formación e contía da prestación.*

A cotización pola continxencia de desemprego no contrato para a formación efectuarase pola cota fixa resultante de aplicar á base mínima correspondente ás continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais o mesmo tipo de cotización e distribución entre empresario e traballador establecido para o contrato en prácticas.

Para determinar a base reguladora e a contía da prestación por desemprego aplicarase o establecido no artigo 211 desta lei.»

CAPÍTULO IV

Medidas para a mellora da intermediación laboral e sobre a actuación das empresas de traballo temporal

Artigo 13. *Servizos públicos de emprego.*

Autorízase o Goberno para que aprobe, mediante acordo do Consello de Ministros, unha nova prórroga, ata o 31 de decembro de 2012, do Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, aprobado polo Acordo do Consello de Ministros do 18 de abril de 2008, referida exclusivamente á medida consistente na contratación de 1.500 orientadores para o reforzamento da rede de oficinas de emprego e que foi prorrogado por dous anos, respecto a esta medida, mediante Acordo do Consello de Ministros do 30 de abril de 2009, segundo a habilitación conferida pola disposición derradeira primeira do Real decreto lei 2/2009, do 6 de marzo, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e protección das persoas desempregadas. Esta medida será de aplicación en todo o territorio do Estado e a súa xestión realizarana as comunidades autónomas con competencias estatutariamente asumidas no ámbito do traballo, o emprego e a formación, e o Servizo Público de Emprego Estatal.

Respecto da xestión polas comunidades autónomas desta medida, os créditos correspondentes distribuiranse territorialmente entre as ditas administracións, de conformidade co establecido nos artigos 14 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e 86 da Lei 47/2003, do 26 de novembro, xeral orzamentaria.

Artigo 14. *Axencias de colocación.*

A Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, queda modificada como segue:

Un. O artigo 20 queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 20. *Concepto.*

1. A intermediación laboral é o conxunto de accións que teñen por obxecto pór en contacto as ofertas de traballo cos traballadores que buscan un emprego, para a súa colocación. A intermediación laboral ten como finalidade proporcionarles aos traballadores un emprego adecuado ás súas características e facilitarles aos empregadores os traballadores máis apropiados aos seus requirimentos e necesidades.

2. Tamén se considerará intermediación laboral a actividade destinada á recolocación dos traballadores que resulten excedentes en procesos de reestruturación empresarial, cando aquela fose establecida ou acordada cos traballadores ou cos seus representantes nos correspondentes plans sociais ou programas de recolocación.»

Dous. Incorporárase un artigo 21.bis, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 21.bis. *Axencias de colocación.*

1. Para efectos do previsto nesta lei entenderase por axencias de colocación aquelas entidades públicas ou privadas, con ou sen ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acordo co establecido no artigo 20, ben como colaboradores dos servizos públicos de emprego, ben de forma autónoma pero coordinada con eles. Así mesmo, poderán desenvolver actuacións relacionadas coa busca de emprego, tales como orientación e información profesional, e coa selección de persoal.

2. As persoas físicas ou xurídicas que desexen actuar como axencias de colocación deberán obter autorización do servizo público de emprego competente por razón do domicilio social da axencia, que será única e con validez en todo o territorio español, de acordo co que se estableza regulamentariamente. O vencemento do prazo máximo do procedemento de autorización sen se ter notificado resolución expresa ao interesado suporá a desestimación da solicitude por silencio administrativo, co obxecto de garantir unha adecuada protección dos traballadores.

3. Regulamentariamente regularase un sistema que permita integrar o conxunto da información proporcionada polas comunidades autónomas respecto ás axencias de colocación autorizadas.

4. En todo caso, sen prexuízo das obrigas previstas neste capítulo e das específicas que se determinen regulamentariamente, as axencias de colocación deberán:

a) Subministrar aos servizos públicos de emprego a información que se determine por vía regulamentaria, coa periodicidade e a forma que alí se estableza sobre os traballadores atendidos e as actividades que desenvolven, así como sobre as ofertas de emprego e os perfís profesionais que correspondan con esas ofertas.

b) Elaborar e executar plans específicos para a colocación de traballadores desempregados integrantes dos colectivos mencionados no artigo 26, que conclúan coa colocación daqueles, nos termos que se determinen regulamentariamente en función da situación do mercado de traballo.

c) Dispor de sistemas electrónicos compatibles e complementarios cos dos servizos públicos de emprego.

d) Garantir a aplicación e o cumprimento da normativa vixente en materia laboral e de seguridade social.

e) Cumprir coas normas sobre accesibilidade universal das persoas con discapacidade.

5. As axencias de colocación autorizadas poderán ser consideradas entidades colaboradoras dos servizos públicos de emprego mediante a subscripción dun convenio de colaboración con eles, co alcance previsto nas normas de desenvolvemento desta lei e nos propios convenios que se subscriban.»

Tres. Modifícase o artigo 22, que queda redactado da seguinte maneira:

«Artigo 22. *Principios básicos da intermediación laboral.*

1. A intermediación laboral realizada polos servizos públicos de emprego e as axencias de colocación, así como as accións de intermediación que poidan realizar outras entidades colaboradoras daqueles, prestaranse de acordo cos principios constitucionais de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego e non discriminación, garantíndose a plena transparencia no seu funcionamento.

Os servizos públicos de emprego, axencias e entidades sinalados no número 1 do artigo anterior deberán respectar nas súas actuacións a intimidade e dignidade

dos traballadores no tratamento dos seus datos, de acordo coa normativa reguladora ao respecto.

2. Co fin de asegurar o cumprimento dos citados principios, os servizos públicos de emprego garantirán que o proceso específico de selección e casación entre oferta de traballo e demanda de emprego corresponda, con carácter xeral, ao servizo público de emprego e ás axencias de colocación debidamente autorizadas.

No suposto de colectivos con especiais dificultades de inserción laboral, os servizos públicos de emprego poderán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar o proceso a que se refire o parágrafo anterior.

3. Os servizos públicos de emprego asumen a dimensión pública da intermediación laboral, ben que poderán establecer con outras entidades e con axencias de colocación convenios, acordos ou outros instrumentos de coordinación que teñan por obxecto favorecer a colocación de demandantes de emprego.

4. A intermediación laboral realizada polos servizos públicos de emprego, por si mesmos ou a través das entidades ou axencias de colocación cando realicen actividades incluídas no ámbito da colaboración con aqueles, conforme o establecido neste capítulo, realizarase de forma gratuíta para os traballadores e para os empregadores.

A intermediación realizada polas axencias de colocación, con independencia dos servizos públicos de emprego, deberalles garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos, e non lles poderá exixir a estes ningunha contraprestación por eles.

5. Para os efectos da intermediación que realicen os servizos públicos de emprego e, se for o caso, as súas entidades colaboradoras, e da execución dos programas e medidas de políticas activas de emprego, terán exclusivamente a consideración de demandantes de emprego aqueles que se inscriban como tales nos ditos servizos públicos de emprego.»

Catro. O artigo 22.bis queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 22.bis. *Discriminación no acceso ao emprego.*

1. Os servizos públicos de emprego, as súas entidades colaboradoras e as axencias de colocación na xestión da intermediación laboral deberán velar especificamente para evitar a discriminación no acceso ao emprego.

Os xestores da intermediación laboral cando, nas ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, comunicaranllo a quen formulase a oferta.

2. En particular, consideraranse discriminatorias as ofertas referidas a un dos sexos, salvo que se trate dun requisito profesional esencial e determinante da actividade que se vai levar a cabo.

En todo caso, considerarase discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en exixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico.»

Artigo 15. *Adaptación da lexislación laboral á regulación das axencias de colocación.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O número 2 do artigo 16 queda modificado como segue:

«2. Os servizos públicos de emprego poderán autorizar, nas condicións que se determinan na Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, a existencia de axencias de colocación públicas ou privadas. Estas axencias deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, e non poderán establecer discriminación ningunha baseada en motivos de orixe, incluída a racial ou étnica, sexo, idade, estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e

discapacidade, sempre que os traballadores estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

As axencias de colocación nas súas actuacións deberán respectar a intimidade e dignidade dos traballadores no tratamento dos seus datos e deberanlles garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos.»

Dous. Engádesse un número 3 ao artigo 16, coa seguinte redacción:

«3. A actividade consistente na contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outras empresas realizarana exclusivamente empresas de traballo temporal de acordo coa súa lexislación específica.»

Artigo 16. *Adaptación da lexislación de seguridade social á regulación das axencias de colocación.*

O número 1 do artigo 231 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda modificado da seguinte maneira:

«1. Son obrigas dos traballadores e dos solicitantes e beneficiarios de prestacións por desemprego:

- a) Cotizar pola contribución correspondente á continxencia de desemprego.
- b) Proporcionar a documentación e a información que regulamentariamente se determinen para efectos do recoñecemento, suspensión, extinción ou continuación do dereito ás prestacións.
- c) Participar nos traballos de colaboración social, programas de emprego, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesionais, que determinen os servizos públicos de emprego, ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles, e aceptar a colocación adecuada que lles sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas ditas axencias.
- d) Renovar a demanda de emprego na forma e datas que se determinen no documento de renovación da demanda e comparecer, cando fose previamente requirido, ante a entidade xestora, os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles.
- e) Solicitar a baixa nas prestacións por desemprego cando se produzan situacións de suspensión ou extinción do dereito ou se deixen de reunir os requisitos exixidos para a súa percepción, no momento da produción das ditas situacións.
- f) Reintegrar as prestacións indebidamente percibidas.
- g) Devolver aos servizos públicos de emprego ou, se for o caso, ás axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito de colaboración con aqueles, no prazo de cinco días, o correspondente xustificante de ter comparecido no lugar e data indicados para cubrir as ofertas de emprego facilitadas por eles.
- h) Subscribir e cumprir as exixencias do compromiso de actividade.
- i) Buscar activamente emprego e participar en accións de mellora da ocupabilidade que determinen os servizos públicos de emprego competentes, se for o caso, dentro dun itinerario de inserción.

Sen prexuízo da obriga de acreditar a busca activa de emprego, a participación nas accións de mellora da ocupabilidade será voluntaria para os beneficiarios de prestacións contributivas durante os cen primeiros días de percepción, e a non participación nelas non suporá efectos sancionadores.»

Artigo 17. *Empresas de traballo temporal.*

A Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda modificada nos seguintes termos:

Un. A letra b) do artigo 8 queda redactada da seguinte maneira:

«b) Para a realización de traballos ou ocupacións especialmente perigosos para a seguridade e a saúde no traballo, nos termos previstos na disposición adicional segunda desta lei e, de conformidade con esta, nos convenios ou acordos colectivos.»

Dous. O número 1 do artigo 11 queda redactado como segue:

«1. Os traballadores contratados para seren cedidos a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nelas á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego que lles corresponderían de teren sido contratados directamente pola empresa usuaria para ocupar o mesmo posto.

Para estes efectos, consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, á duración da xornada, ás horas extraordinarias, aos períodos de descanso, ao traballo nocturno, ás vacacións e aos días festivos.

A remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo que se vai desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa usuaria que estean vinculadas a ese posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para tal efecto, a dita empresa usuaria deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato de posta á disposición do traballador.

Así mesmo, os traballadores contratados para seren cedidos terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa usuaria en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual.»

Tres. Dáse nova redacción ao número 3 do artigo 16 nos termos seguintes:

«3. A empresa usuaria responderá subsidiariamente das obrigas salariais e de Seguridade Social contraídas co traballador durante a vixencia do contrato de posta á disposición, así como da indemnización económica derivada da extinción do contrato de traballo. A dita responsabilidade será solidaria no caso de que o referido contrato se realizase incumprindo o disposto nos artigos 6 e 8 desta lei.

Regulamentariamente determinarase a información que a empresa de traballo temporal debe subministrar á empresa usuaria.»

Catro. Dáse nova redacción ao número 2 do artigo 17:

«2. Igualmente, terán dereito á utilización dos servizos de transporte, de comedor, de gardarías e outros servizos comúns e instalacións colectivas da empresa usuaria durante o prazo de duración do contrato de posta á disposición nas mesmas condicións que os traballadores contratados directamente pola empresa usuaria.»

Cinco. Engádesse un novo número 3 ao artigo 17 nos seguintes termos:

«3. A empresa usuaria deberá informar os traballadores cedidos por empresas de traballo temporal sobre a existencia de postos de traballo vacantes, co fin de garantirles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que aos traballadores contratados directamente por aquela. Esta información poderase facilitar mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.»

Seis. Introdúcese unha disposición adicional segunda, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional segunda. *Traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguridade e a saúde no traballo.*

1. De conformidade co disposto no artigo 8 b) desta lei, non se poderán celebrar contratos de posta á disposición para a realización dos seguintes traballos en actividades de especial perigosidade:

a) Traballos que impliquen a exposición a radiacións ionizantes en zonas controladas segundo o Real decreto 783/2001, do 6 de xullo, polo que se aproba o Regulamento sobre protección sanitaria contra radiacións ionizantes.

b) Traballos que impliquen a exposición a axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución, de primeira e segunda categoría, segundo o Real decreto 363/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento sobre notificación de substancias novas e clasificación, envasado e etiquetaxe de substancias perigosas, e o Real decreto 255/2003, do 28 de febreiro, polo que se aproba o Regulamento sobre clasificación, envasado e etiquetaxe de preparados perigosos, así como as súas respectivas normas de desenvolvemento e de adaptación ao progreso técnico.

c) Traballos que impliquen a exposición a axentes biolóxicos dos grupos 3 e 4, segundo o Real decreto 664/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo, así como as súas normas de modificación, desenvolvemento e adaptación ao progreso técnico.

2. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2010, mediante os acordos interprofesionais ou convenios colectivos a que se refire o artigo 83 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou a negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, nas actividades da construción, a minaría a ceo aberto e de interior, as industrias extractivas por sondaxes en superficie terrestre, os traballos en plataformas mariñas, a fabricación, manipulación e utilización de explosivos, incluídos os artigos pirotécnicos e outros obxectos ou instrumentos que conteñan explosivos e os traballos con riscos eléctricos en alta tensión poderanse determinar, por razóns de seguridade e saúde no traballo, limitacións para a celebración de contratos de posta á disposición, sempre que cumpran os seguintes requisitos:

a) Deberanse referir a ocupacións ou postos de traballo concretos ou a tarefas determinadas.

b) Deberanse xustificar por razón dos riscos para a seguridade e saúde no traballo asociados aos postos ou traballos afectados.

c) Deberanse fundamentar nun informe razoado que xuntará á documentación exixible para o rexistro, depósito e publicación do convenio ou acordo colectivo a autoridade laboral.

3. Desde o 1 de xaneiro de 2011, respectando as limitacións que, se for o caso, se puidesen establecer mediante a negociación colectiva conforme o sinalado no número anterior, poderanse celebrar contratos de posta á disposición no ámbito das actividades antes sinaladas. Sen prexuízo do cumprimento dos requisitos establecidos legal e regulamentariamente, a celebración de contratos de posta á disposición estará suxeita aos seguintes requisitos:

a) A empresa de traballo temporal deberá organizar de forma total ou parcial as súas actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a normativa de prevención de riscos laborais e ter constituído un comité

de seguridade e saúde no traballo do cal forme parte un número non inferior a catro delegados de prevención.

b) O traballador deberá posuír as aptitudes, competencias, cualificacións e formación específica requiridas para o desempeño do posto de traballo, e a empresa de traballo temporal deberaas acreditar documentalmente.

4. O establecido nos convenios ou acordos colectivos conforme o sinalado no número 2 enténdese sen prexuízo das regras sobre vixencia, prórroga, denuncia e renegociación dos convenios colectivos no título III do texto refundido do Estatuto dos traballadores.»

Sete. Incorporárase unha nova disposición adicional cuarta coa seguinte redacción:

«Disposición adicional cuarta. *Validez de limitacións ou prohibicións de recorrer a empresas de traballo temporal.*

A partir do 1 de xaneiro de 2011, suprímense todas as limitacións ou prohibicións actualmente vixentes para a celebración de contratos de posta á disposición polas empresas de traballo temporal, coa única excepción do establecido na disposición adicional segunda desta lei. A partir desa data, as limitacións ou prohibicións que se poidan establecer só serán válidas cando se xustifiquen por razóns de interese xeral relativas á protección dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal, á necesidade de garantir o bo funcionamento do mercado de traballo e de evitar posibles abusos.»

Artigo 18. *Adaptación da lexislación sobre infraccións e sancións no orde social á regulación das axencias de colocación e das empresas de traballo temporal.*

O texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda modificado como segue:

Un. Modifícase o encabezamento da subsección 1.^a da sección 3.^a do capítulo II, que queda redactado como segue:

«Subsección 1.^a Infraccións dos empresarios, das axencias de colocación e dos beneficiarios de axudas e subvencións en materia de emprego, axudas de fomento do emprego en xeral e formación profesional para o emprego.»

Dous. O número 1 do artigo 16, infraccións moi graves, queda redactado como segue:

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

Tres. O número 2 do artigo 16, infraccións moi graves, queda redactado como segue:

«2. Solicitar datos de carácter persoal nos procesos de selección ou establecer condicións, mediante a publicidade, difusión ou por calquera outro medio, que constitúan discriminacións favorables ou adversas para o acceso ao emprego por motivos de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, idade, estado civil, discapacidade, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social e lingua dentro do Estado.»

Catro. O número 1 do artigo 17 queda redactado como segue:

«1. Leves.

a) Non comparecer, logo de requirimento, ante os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da

colaboración con aqueles e así se recolla no convenio de colaboración, ou non renovar a demanda de emprego na forma e datas que se determinen no documento de renovación da demanda, salvo causa xustificada.

b) Non devolver en prazo, salvo causa xustificada, aos servizos públicos de emprego ou, se for o caso, ás axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles e así se recolla no convenio de colaboración, o correspondente xustificante de ter comparecido no lugar e data indicados para cubrir as ofertas de emprego facilitadas por aqueles.»

Cinco. O número 2 do artigo 17 queda modificado nos seguintes termos:

«2. Graves: rexeitar unha oferta de emprego adecuada, xa sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, ou negarse a participar en programas de emprego, incluídos os de inserción profesional, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesional, salvo causa xustificada, ofrecidos polos servizos públicos de emprego.

Para os efectos previstos nesta lei, entenderase por colocación adecuada a que reúna os requisitos establecidos no artigo 231.3 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, naqueles aspectos en que sexa de aplicación aos demandantes de emprego non solicitantes nin beneficiarios de prestacións por desemprego.»

Seis. A letra b) do artigo 18.3 queda redactada da seguinte maneira:

«b) Formalizar contratos de posta á disposición para a realización de traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguridade ou a saúde no traballo determinados legal ou convencionalmente.»

Sete. A letra b) do artigo 19.3 queda redactada da seguinte maneira:

«c) A formalización de contratos de posta á disposición para a realización de traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguridade ou a saúde no traballo determinados legal ou convencionalmente, entendéndose cometida unha infracción por cada contrato en tales circunstancias.»

Oito. A letra a) do artigo 24.3 queda redactada da forma seguinte:

«a) Non comparecer, logo de requirimento, ante os servizos públicos de emprego ou as axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, ou non renovar a demanda de emprego na forma e datas que se determinen no documento de renovación da demanda, salvo causa xustificada.»

Nove. O número 4 do artigo 25 queda redactado da seguinte maneira:

«4. No caso de solicitantes ou beneficiarios de prestacións por desemprego de nivel contributivo ou asistencial:

«a) Rexeitar unha oferta de emprego adecuada, xa sexa ofrecida polos servizos públicos de emprego ou polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles, salvo causa xustificada.

b) Negarse a participar nos traballos de colaboración social, programas de emprego, incluídos os de inserción profesional, ou en accións de promoción, formación ou reconversión profesional, salvo causa xustificada, ofrecidos polos servizos públicos de emprego ou nas accións de orientación e información profesional ofrecidas polas axencias de colocación cando desenvolvan actividades no ámbito da colaboración con aqueles.

Para os efectos previstos nesta lei, entenderase por colocación adecuada e por traballos de colaboración social os que reúnan os requisitos establecidos, respectivamente, no artigo 231.3 e no artigo 213.3 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social.»

Disposición adicional primeira. *Negociación colectiva e modalidades contractuais.*

1. O disposto no artigo 15, número 1.a), do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada a este polo presente real decreto lei, enténdese sen prexuízo do establecido actualmente na negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar a modalidade contractual do contrato de obra ou servizo determinado mediante fórmulas que garantan maior estabilidade no emprego dos traballadores.

2. Igualmente se entende, sen prexuízo do que se estableza na negociación colectiva, de conformidade coa disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

Disposición adicional segunda. *Formación teórica nos contratos para a formación.*

1. Sen prexuízo do desenvolvemento regulamentario a que se alude no parágrafo sexto do artigo 11.2 e) do Estatuto dos traballadores, no marco da normativa que se dite en aplicación e desenvolvemento do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema da formación profesional para o emprego, e en particular do seu artigo 27, referido á formación teórica dos contratos para a formación, o Goberno, a través do Ministerio de Traballo e Inmigración, establecerá procedementos que flexibilicen e faciliten aos empresarios a impartición da correspondente formación teórica aos traballadores contratados para a formación, especialmente no suposto de empresas de ata 50 traballadores.

2. En todo caso, as empresas poderán financiar o custo que lles supoña a formación teórica nos termos previstos no artigo 27.5 do Real decreto 395/2007, do 23 de marzo ou norma que o modifique ou substitúa. As bonificacións nas cotas empresariais á Seguridade Social para o financiamento do dito custo serán compatibles coas que estean recollidas para os contratos para a formación en programas de fomento de emprego.

Disposición adicional terceira. *Contratos para a formación nos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego.*

1. A acción protectora da Seguridade Social nos contratos para a formación subscritos con alumnos traballadores nos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego comprenderá as mesmas contingencias, situacións protexibles e prestacións que para o resto de traballadores contratados baixo esta modalidade, tal e como establecen o artigo 11.2 i) do Estatuto dos traballadores e a disposición adicional sexta da Lei xeral da seguridade social, coa excepción do desemprego.

2. As bonificacións previstas no artigo 11 deste real decreto lei non serán de aplicación aos contratos para a formación subscritos cos alumnos traballadores participantes nos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego.

Disposición transitoria primeira. *Réxime aplicable aos contratos por obra ou servizo determinados.*

Os contratos por obra ou servizo determinados concertados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

O previsto na redacción dada por este real decreto lei ao artigo 15.1 a) do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos contratos por obra ou servizo determinados subscritos a partir da data de entrada en vigor daquel.

Disposición transitoria segunda. *Réxime de entrada en vigor da limitación do encadeamento de contratos temporais.*

O previsto na redacción dada por este real decreto lei ao artigo 15.5 do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir da data de entrada en vigor daquel.

Respecto aos contratos subscritos polo traballador con anterioridade, seguirá sendo de aplicación, para os efectos do cómputo do número de contratos, o establecido no artigo 15.5 segundo a redacción dada a este pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.

Disposición transitoria terceira. *Aboamento de parte da indemnización polo Fondo de Garantía Salarial nos novos contratos de carácter indefinido.*

1. Nos contratos de carácter indefinido, sexan ordinarios ou de fomento da contratación indefinida, celebrados con posterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei, cando o contrato se extinga polas causas previstas nos artigos 51 e 52 do Estatuto dos traballadores ou no artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, unha parte da indemnización que corresponda ao traballador será aboada directamente polo Fondo de Garantía Salarial nunha cantidade equivalente a oito días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores ao ano.

2. A indemnización calcularase segundo as contías por ano de servizo e os límites legalmente establecidos en función da extinción de que se trate e da súa cualificación xudicial ou empresarial. Non será de aplicación neste suposto o límite sinalado para a base do cálculo da indemnización previsto no artigo 33.2 do Estatuto dos traballadores.

3. O aboamento procederá sempre que o contrato tivese unha duración superior a un ano e calquera que sexa o número de traballadores da empresa. Nos contratos de duración inferior a indemnización establecida legalmente será aboada totalmente e ao seu cargo polo empresario.

4. Para os efectos previstos nesta disposición, o empresario deberá facer constar na comunicación escrita ao traballador o salario diario que servise para o cálculo da indemnización ao seu cargo, nos termos que se determinen regulamentariamente.

5. O aboamento do 40 por cento da indemnización legal nas empresas de menos de 25 traballadores, para os contratos de carácter indefinido, sexan ordinarios ou de fomento da contratación indefinida, anteriores á entrada en vigor deste real decreto lei, seguiranse rexendo polo disposto no artigo 33.8 do Estatuto dos traballadores.

6. O aboamento de parte da indemnización a que se refire esta disposición financiarase con cargo ao Fondo de Garantía Salarial.

7. O establecido nesta disposición será de aplicación ata a entrada en funcionamento do fondo de capitalización a que se refire a disposición derradeira segunda.

Disposición transitoria cuarta. *Réxime aplicable a procedementos e expedientes en tramitación no momento de entrada en vigor deste real decreto lei.*

1. Os procedementos de mobilidade xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo, os dirixidos á inaplicación do réxime salarial establecido en convenio colectivo e os expedientes de regulación de emprego para a extinción de contratos de traballo que estivesen en tramitación no momento de entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.

2. Os expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación na data de entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Aos expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, en tramitación no momento de entrada en vigor deste real decreto lei, poderalles ser de aplicación o réxime xurídico previsto nel, sempre que o soliciten conxuntamente o empresario e os representantes dos traballadores e se faga constar esta circunstancia na resolución da autoridade laboral.

Disposición transitoria quinta. *Normas relativas á ampliación da bonificación por mantemento do emprego e da reposición das prestacións por desemprego.*

1. As empresas que instasen expedientes de regulación de emprego, de carácter temporal, resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación na data de entrada en vigor deste real decreto lei, poderanse beneficiar da ampliación do dereito á bonificación das cotas empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns a que se refire o artigo 1.2.bis da Lei 27/2009, do 30 de decembro, sempre que se reúnan as condicións establecidas neste real decreto lei. En todo caso, o incremento de porcentaxe de bonificación unicamente se poderá aplicar respecto das cotizacións devengadas con posterioridade á data de entrada en vigor deste real decreto lei.

2. Aos traballadores aos cales se lles extingue o seu contrato de traballo con anterioridade á data de entrada en vigor deste real decreto lei nos supostos establecidos no artigo 3.1 da Lei 27/2009, do 30 de decembro, e que previamente fosen afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos ou de redución de xornada nos casos referidos nesa disposición, terán dereito, se for o caso, á reposición das prestacións por desemprego, nos termos e cos límites establecidos na normativa vixente no momento en que se produciu o despedimento ou a resolución administrativa ou xudicial que autorizou a extinción do contrato.

Disposición transitoria sexta. *Bonificacións e reducións de cotas nos contratos vixentes.*

As bonificacións ou reducións nas cotas empresariais da Seguridade Social que se viñesen disfrutando polos contratos celebrados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa vixente no momento da súa celebración ou, se for o caso, no momento de se iniciar o disfrute da bonificación, salvo o establecido, se for o caso, no parágrafo terceiro do artigo 11.1.

Disposición transitoria sétima. *Límite de idade dos traballadores contratados para a formación.*

Ata o 31 de decembro de 2011 poderanse realizar contratos para a formación con traballadores menores de vinte e cinco anos sen que sexa de aplicación o límite máximo de idade establecido no parágrafo primeiro do artigo 11.2.a) do Estatuto dos traballadores para a celebración de contratos para a formación.

Disposición transitoria oitava. *Contratos para a formación anteriores á entrada en vigor deste real decreto lei.*

Os contratos para a formación vixentes na data de entrada en vigor deste real decreto lei, así como as súas prórrogas, rexeranse pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

Non obstante o anterior, a partir da entrada en vigor deste real decreto lei será aplicable aos ditos contratos, cando sexan prorrogados, a cobertura da continxencia de desemprego, de acordo co establecido no artigo 11.2 i) do Estatuto dos traballadores e nas disposicións adicionais sexta e cuadraxésimo novena da Lei xeral da seguridade social, así como o disposto, en materia de bonificacións, no artigo 11 deste real decreto lei.

Disposición transitoria novena. *Contratos para a formación con traballadores con discapacidade.*

Mentres resulte de aplicación o establecido no artigo 11 deste real decreto lei, as empresas que celebren contratos para a formación con traballadores con discapacidade poderán aplicar o establecido nel ou ben a redución do 50 por 100 nas cotas empresariais á Seguridade Social previstas para os contratos para a formación que celebren de acordo coa disposición adicional segunda do Estatuto dos traballadores.

Disposición transitoria décima. *Axencias de colocación sen ánimo de lucro autorizadas.*

As actuais axencias de colocación autorizadas de acordo co Real decreto 735/1995, do 5 de maio, polo que se regulan as axencias de colocación sen fins lucrativos e os servizos integrados para o emprego, disporán dun prazo de seis meses desde a entrada en vigor das disposicións de desenvolvemento deste real decreto lei para se adecuar á nova regulación das axencias de colocación e solicitar a correspondente autorización, conforme o artigo 21.bis da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego. Unha vez superado o citado prazo, as empresas ou entidades que non contén coa citada autorización non poderán continuar desenvolvendo estas actividades.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente as seguintes disposicións:

- a) Da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, os números 1 e 6 do artigo 2, o artigo 3 e o parágrafo terceiro do artigo 7.1.
- b) Da Lei 27/2009, do 30 de decembro, de medidas urxentes para o mantemento e o fomento do emprego e a protección das persoas desempregadas, o artigo 5.

2. Derróganse cantas normas de igual ou inferior rango contradigan ou se opoñan ao disposto neste real decreto lei.

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a e no artigo 149.1.17.^a da Constitución, que lle atribúen ao Estado a competencia exclusiva sobre as materias de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e de lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da execución dos seus servizos polas comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición derradeira segunda. *Fondo de capitalización.*

O Goberno, no prazo máximo dun ano a partir da entrada en vigor deste real decreto lei, logo de consulta coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, aprobará un proxecto de lei polo que, sen incremento das cotizacións empresariais, se regule a constitución dun fondo de capitalización para os traballadores mantido ao longo da súa vida laboral, por unha cantidade equivalente a un número de días de salario por ano de servizo por determinar.

A regulación recoñecerá o dereito do traballador a facer efectivo o aboamento das cantidades acumuladas ao seu favor no fondo de capitalización nos supostos de despedimento, de mobilidade xeográfica, para o desenvolvemento de actividades de formación ou no momento da súa xubilación. As indemnizacións que aboará o empresario en caso de despedimento reduciranse nun número de días por ano de servizo equivalente ao que se determine para a constitución do fondo.

O fondo deberá estar operativo a partir do 1 de xaneiro de 2012.

Disposición derradeira terceira. *Igualdade entre mulleres e homes no traballo.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado da seguinte maneira:

Un. O número 2 do artigo 23 queda redactado da seguinte maneira:

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

Dous. A letra d) do artigo 52 queda redactada nos seguintes termos:

«d) Por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5 % nos mesmos períodos de tempo.

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

Disposición derradeira cuarta. *Avaliación das medidas para favorecer o emprego dos mozos e das persoas desempregadas.*

O Goberno avaliará con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 o funcionamento das medidas para favorecer o emprego da mocidade e das persoas desempregadas establecidas nos artigos 10 e 11 deste real decreto lei.

Á vista da dita avaliación, e en función da evolución do emprego durante 2010 e 2011, o Goberno, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, adoptará as medidas que correspondan sobre a súa prórroga ou modificación.

Disposición derradeira quinta. *Incorporación de dereito da Unión Europea.*

Mediante este real decreto lei incorpórase ao dereito español a Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 19 de novembro de 2008, relativa ao traballo a través de empresas de traballo temporal.

Disposición derradeira sexta. *Avaliación da sinistralidade dos traballadores cedidos por empresas de traballo temporal.*

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo deberá incorporar nos seus informes periódicos sobre evolución da sinistralidade datos específicos que permitan coñecer a evolución da sinistralidade laboral nos traballos ou ocupacións de especial perigosidade para a seguridade e a saúde no traballo realizados por traballadores cedidos por empresas de traballo temporal conforme o establecido no artigo 8 b) e na disposición adicional segunda da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

Disposición derradeira sétima. *Facultades de desenvolvemento.*

1. O Goberno e o ministro de Traballo e Inmigración, no ámbito das súas competencias, ditarán as disposicións necesarias para a execución do establecido neste real decreto lei, logo de consulta coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

2. Autorízase o ministro de Traballo e Inmigración a adaptar os métodos de cómputo do incremento e mantemento do emprego a que se refiren os artigos 10 e 11 deste real decreto lei en función dos requirimentos técnicos dos sistemas informáticos da Tesouraría Xeral da Seguridade Social e dos servizos públicos de emprego.

3. Nun prazo de seis meses desde a entrada en vigor deste real decreto lei o Goberno elaborará, logo de consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas e coas comunidades autónomas, as disposicións necesarias para desenvolver o establecido naquel en materia de axencias de colocación.

Disposición derradeira oitava. *Entrada en vigor.*

1. Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».
2. As disposicións sobre axencias de colocación establecidas no capítulo IV deste real decreto lei non serán de aplicación mentres non entre en vigor a normativa de desenvolvemento a que se refire a disposición derradeira sétima, número 3.

Dado en Madrid o 16 de xuño de 2010

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO