

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**14301** *Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.

Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

PREÀMBUL

I

La crisi financera i econòmica d'origen internacional que s'ha desenvolupat des de principis de 2008 ha trencat el llarg camí de creixement econòmic i de l'ocupació que va viure l'economia espanyola des de mitjan anys noranta i ha tingut com a conseqüència més greu una intensa destrucció de llocs de treball i el consegüent augment de la desocupació.

Les xifres en aquest camp són aclaridores. En els últims dos anys s'han perdut al nostre país més de dos milions de llocs de treball i la desocupació ha crescut en gairebé dos milions i mig de persones, cosa que ha duplicat la taxa d'atur fins a acostar-se al 20%. Una desocupació d'aquesta magnitud constitueix el primer problema per als ciutadans i les seves famílies i suposa un llast inassumible a mitjà termini per al desenvolupament econòmic i per a la vertebració social del nostre país.

Per això, recuperar el camí de la creació de feina i reduir la desocupació constitueix en aquests moments una exigència unànime del conjunt de la societat i, en conseqüència, ha de constituir l'objectiu últim fonamental de totes les polítiques públiques.

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

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

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

La crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat econòmica i social d'aquest model, que ha generat la ràpida destrucció de centenars de milers de llocs de treball. A corregir-ho es dirigeixen essencialment les mesures que conté aquesta Llei, que suposen una continuació coherent de les actuacions que el Govern ha posat en pràctica en matèria laboral des de l'inici de l'esmentada crisi financera que va precipitar l'entrada en recessió de la nostra economia, juntament amb la majoria dels països de l'àrea euro.

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

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

Per tant, és des d'una perspectiva integral, que reculli tant la totalitat de les actuacions adoptades en els últims dos anys com les iniciatives de futur en marxa, que les mesures incloses en aquesta Llei adquireixen la seva dimensió completa.

## II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D'altra banda, respectant les quanties establertes per als diversos supòsits d'extinció, es redueixen les quantitats a abonar per les empreses en cas d'extinció mitjançant l'assumpció transitòria pel Fons de Garantia Salarial d'una part de les indemnitzacions, mesura que s'ha d'aplicar exclusivament a les extincions per les causes que preveuen els articles 51 i 52 de l'Estatut dels treballadors, siguin individuals o col·lectives, excloent els acomiadaments de caràcter disciplinari. Es preserva, en conseqüència, el compromís del Govern de mantenir els drets dels treballadors i alleujar les empreses d'una part dels costos extintius. Aquesta mesura no suposa una assumpció per l'Estat d'una part dels costos ja que s'instrumenta a través d'un organisme públic que es nodreix exclusivament de cotitzacions empresarials.

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

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

S'ha estimat necessària, en conseqüència, una nova redacció d'aquestes causes d'extinció que proporcioni més certesa tant a treballadors i a empresaris com als òrgans jurisdiccionals en la seva tasca de control judicial. En aquest sentit, no només es manté intacte el dret dels treballadors a la tutela judicial efectiva en aquesta matèria, sinó que la modificació íntegra en la Llei la interpretació que han fet els òrgans jurisdiccionals de les causes de l'acomiadament objectiu en l'exercici de la seva tasca de revisió jurisdiccional de les decisions empresarials sobre aquesta matèria. En definitiva, es persegueix amb això reforçar la causalitat de l'extinció dels contractes de treball canalitzant-ne la finalització cap a la via que sigui procedent en funció de la veritable causa que en motiva la terminació. També s'inclouen determinades disposicions en relació amb el previ i l'incompliment dels requisits formals en l'extinció del contracte per causes objectives.

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

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

Respecte de les modificacions introduïdes en els articles 40 i 41 de l'Estatut dels treballadors, es persegueix dotar el procediment de més agilitat i eficàcia. Amb aquest fi s'estableix el caràcter improrrogable del termini previst per als períodes de consultes, es preveu una solució legal per als casos en què no hi hagi representants dels treballadors a l'empresa amb qui es pugui negociar i es potencia la utilització de mitjans extrajudicials de solució de discrepàncies establerts a través de la negociació col·lectiva. Aquests mitjans han demostrat el seu valor i eficàcia com a sistemes que eviten la judicialització dels conflictes laborals, permeten que els processos d'adaptació de les condicions de treball es portin a terme amb agilitat per a l'empresari i amb garanties per als treballadors, i disminueixen la conflictivitat laboral, en especial en els casos en què aquests mecanismes s'incardinin en institucions creades mitjançant acord de les organitzacions empresarials i sindicals en l'àmbit corresponent.

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

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

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

Juntament amb això, aquest capítol inclou modificacions en l'àmbit laboral i de protecció social que persegueixen fomentar l'adopció per l'empresari de mesures de reducció del temps de treball (sigui a través de la suspensió del contracte de treball, sigui mitjançant la reducció de la jornada en sentit estricte). Es tracta d'un instrument que afavoreix la flexibilitat interna de la relació laboral i que permet assolir un equilibri beneficiós per a empresaris i treballadors, ja que facilita l'ajust de l'empresa a les necessitats canviants del mercat i, al mateix temps, proporciona al treballador un alt grau de seguretat, tant en la conservació del seu lloc de treball, com en el manteniment del seu nivell d'ingressos econòmics per la

protecció dispensada pel sistema de protecció per desocupació. En aquest sentit, s'introdueix la mesura de reducció temporal de jornada dins de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, es flexibilitza el tractament d'aquesta figura tant en l'àmbit laboral com en el de la protecció social i s'amplien els incentius per a treballadors i empresaris vinculats a la utilització d'aquesta mesura i consistents, respectivament, en la reposició de les prestacions de desocupació i en les bonificacions de les cotitzacions empresarials.

El capítol III agrupa diferents mesures que s'adrecen a afavorir l'ocupació dels joves i de les persones en atur. Per a això, en primer lloc, es millora la política de bonificacions a la contractació indefinida, partint del consens general (que ha tingut reflex en les recents conclusions de la Comissió de Treball i Immigració del Congrés dels Diputats sobre aquesta matèria) que la seva pràctica generalització n'ha limitat greument l'eficiència. Sobre la base d'aquest diagnòstic, es realitza una regulació més rigorosa i es defineixen de manera més selectiva els col·lectius de treballadors per a la contractació indefinida dels quals s'estableixen bonificacions: joves fins a 30 anys amb especials problemes d'ocupabilitat i més grans de 45 anys amb una permanència prolongada en la desocupació; juntament amb això, es mantenen determinades bonificacions per a la conversió de contractes formatius i de relleu en contractes indefinits. Es milloren, d'altra banda, les quanties d'aquestes noves bonificacions quan la contractació es faci per a dones. S'estableix, finalment, un horitzó temporal per aplicar-les, i quan finalitzi s'ha de realitzar una rigorosa avaluació dels resultats, que n'ha de permetre la modificació si és necessari.

D'altra banda, es mantenen en la seva regulació actual les bonificacions dirigides a persones amb discapacitat, constitució inicial de treballadors autònoms, empreses d'inserció, víctimes de violència de gènere i, en particular, les que tenen com a finalitat mantenir la situació d'activitat dels treballadors més grans de 59 anys. Respecte d'aquestes últimes, s'ha de reflexionar sobre si aquestes bonificacions han de seguir incardinades en les polítiques d'ocupació, com passa en l'actualitat, o han de formar part de les polítiques de Seguretat Social.

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

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

En aquest sentit, es regula legalment l'activitat de les agències de col·locació amb ànim de lucre en la línia de les normes i criteris més recents de l'Organització Internacional del Treball en aquesta matèria. La centralitat dels serveis públics d'ocupació respecte d'aquestes agències queda assegurada per l'exigència d'una autorització administrativa per a l'exercici de la seva activitat, per la seva configuració com a entitats col·laboradores dels serveis públics esmentats quan subscriuin convenis de col·laboració amb aquests i, en tot cas, per la seva submissió al control i inspecció per part d'aquests serveis.

D'altra banda, la Llei introdueix diverses modificacions en la legislació relativa a les empreses de treball temporal que es dirigeixen a la incorporació al nostre dret de la

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

Una vegada conclòs aquest període i respectant les excepcions per a feines o ocupacions determinades que s'hagin pogut acordar, es deroguen amb –algunes excepcions– les restriccions actualment vigents i s'estableixen requisits complementaris perquè les empreses de treball temporal puguin realitzar contractes de posada a disposició de treballadors en aquests sectors mitjançant el reforç de les exigències en matèria de prevenció de riscos laborals i de formació preventiva dels treballadors.

## CAPÍTOL I

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

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

U. La lletra a) de l'apartat 1 de l'article 15 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«a) Quan es contracti el treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys ampliable fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquireixen la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, poden identificar les feines o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es poden cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 15 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«5. Sense perjudici del que disposen els apartats 1.a), 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos.

El que estableix el paràgraf anterior també és aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial d'acord amb el que es disposi legalment o convencionalment.

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva ha d'establir requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per ocupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb

solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que disposa aquest apartat no és aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals formalitzats en el marc de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte dels esmentats contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.»

Tres. L'apartat 9 de l'article 15 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«9. En els casos que preveuen els apartats 1.a) i 5, l'empresari ha de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. En tot cas, el treballador pot sol·licitar, per escrit, al servei públic d'ocupació corresponent un certificat dels contractes de durada determinada o temporals formalitzats, a l'efecte de poder acreditar la seva condició de treballador fix a l'empresa. El servei públic d'ocupació ha d'emetre el document esmentat i ho ha de posar en coneixement de l'empresa en la qual el treballador presti serveis.»

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

Cinc. La lletra c) de l'article 49.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. Quan finalitzi el contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o la que estableixi, si s'escau, la normativa específica que sigui aplicable.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entenen prorrogats automàticament fins al termini esmentat quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis.

Expirada la durada màxima o realitzada l'obra o el servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat que hi hagi prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

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

Sis. La disposició addicional quinzena del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

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

1. El que disposen l'article 15.1.a) en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de

contractes d'aquesta Llei té efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa és obstacle per a l'obligació de cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

En compliment d'aquesta previsió, el treballador ha de continuar desenvolupant el lloc que ocupava fins que es cobreixi pels procediments abans indicats, moment en què es produeix l'extinció de la relació laboral, llevat que el treballador accedeixi a ocupació pública, superant el corresponent procés selectiu.

2. No obstant el que preveu l'apartat anterior, el que disposa l'article 15.1.a) en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats no és aplicable als contractes formalitzats per les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, ni a les modalitats particulars de contracte de treball que preveu la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o qualssevol altres normes amb rang de llei quan estiguin vinculats a un projecte específic de recerca o d'inversió de durada superior a tres anys.

3. Per a l'aplicació del límit a l'encadenament de contractes que preveu l'article 15.5, només s'han de tenir en compte els contractes formalitzats en l'àmbit de cada una de les administracions públiques sense que en formin part, a aquests efectes, els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia que hi estan vinculades o en depenen. En tot cas, el que disposa l'article 15.5 no és aplicable respecte de les modalitats particulars de contracte de treball que preveu la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o qualssevol altres normes amb rang de llei.»

Set. S'afegeix una disposició transitòria tretzena al Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, amb la redacció següent:

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

La indemnització prevista en finalitzar el contracte temporal que estableix l'article 49.1.c) d'aquesta Llei s'ha d'aplicar de manera gradual de conformitat amb el calendari següent:

Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin fins al 31 de desembre de 2011.

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

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

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

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

Vuit. S'afegeix un nou apartat 4 bis a l'article 6 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:

«4 bis. La falta de lliurament al treballador per part de l'empresari del document justificatiu a què es refereix l'article 15.9 de l'Estatut dels treballadors.»



Article 2. *Extinció del contracte de treball.*

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

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

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

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

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

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

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest article, se n'han de tenir en compte així mateix qualssevol altres de produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu el paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 49 d'aquesta Llei, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

Quan en períodes successius de noranta dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions que conté el present article, l'empresa realitzi extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52.c) d'aquesta Llei en un nombre inferior als l·lindars assenyalats, i sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació, les esmentades noves extincions es consideren efectuades en frau de llei, i són declarades nul·les i sense efecte.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. L'empresari que tingui la intenció d'efectuar un acomiadament col·lectiu ha de sol·licitar autorització per a l'extinció dels contractes de treball de conformitat

amb el procediment de regulació d'ocupació que preveuen aquesta Llei i les seves normes de desplegament reglamentari. El procediment s'inicia mitjançant la sol·licitud a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

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

La comunicació de l'obertura del període de consultes s'ha de realitzar mitjançant un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual s'ha de fer arribar, juntament amb la sol·licitud, a l'autoritat laboral.

En els casos d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació per al període de consultes i la conclusió d'un acord a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.»

Tres. L'apartat 4 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

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

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

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

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

Quan finalitzi el període de consultes l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat, així com el contingut definitiu de les mesures o del pla assenyalats anteriorment.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per al període esmentat.»

Quatre. L'apartat 5 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

«5. Quan el període de consultes conclogui amb acord entre les parts, l'autoritat laboral ha de procedir a dictar resolució en el termini de set dies naturals autoritzant l'extinció de les relacions laborals i traslladar-la a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i a l'entitat gestora de la prestació per desocupació. Si transcorregut el termini no ha recaigut pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes que preveu l'acord.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a instància de part, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió

de l'acord, ho ha de remetre, amb suspensió de termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, als efectes de la seva possible declaració de nul·litat. De la mateixa manera ha d'actuar quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, estimi que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.»

Cinc. L'apartat 6 de l'article 51 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

«6. Quan el període de consultes conclogui sense acord, l'autoritat laboral ha de dictar resolució estimant o desestimant, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució s'ha de dictar en el termini de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorregut el termini no ha recaigut pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.

La resolució de l'autoritat laboral ha de ser motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització és procedent quan de la documentació que consta a l'expedient es desprengui que es dona la causa al·legada per l'empresari i la raonabilitat de la mesura en els termes que assenyala l'apartat 1 d'aquest article.»

Sis. La lletra c) de l'article 52 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en aquests termes:

«c) Quan es doni alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i l'extinció afecti un nombre inferior al que s'hi estableix.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit al que es refereix aquest apartat.»

Set. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 53 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en els termes següents:

«c) Concessió d'un termini de preavis de quinze dies, computat des del lliurament de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball. En el cas que preveu l'article 52.c), de l'escrit de preavis, se n'ha de donar una còpia a la representació legal dels treballadors per al seu coneixement.»

Vuit. L'apartat 4 de l'article 53 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

«4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer tal declaració d'ofici.

També és nul·la la decisió extintiva en els casos següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els

apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions que reconeix aquesta Llei.

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

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

La decisió extintiva es considera improcedent quan no s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva o quan no s'hagin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

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

Nou. L'apartat 2 de l'article 122 del Text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

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

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

b) S'hagi efectuat en frau de Llei eludint les normes establertes pels acomiadaments col·lectius, en els casos a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 51.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

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

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

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

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

Deu. L'apartat 3 de l'article 122 del Text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

«3. La decisió extintiva s'ha de qualificar d'improcedent quan no s'hagin complert els requisits que estableix l'article 53.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, la no-concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determina la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents a l'esmentat període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguin procedeixin.»

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

La disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, queda modificada de la manera següent:

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

1. Amb l'objectiu de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, es pot concertar el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que regula aquesta disposició, en les condicions que aquesta preveu.

2. El contracte es pot concertar amb treballadors inclosos en un dels grups següents:

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

Joves des de setze fins a trenta anys d'edat, tots dos inclusivament.

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

Més grans de quaranta-cinc anys d'edat.

Persones amb discapacitat.

Aturats que faci, almenys, un mes que estan inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació.

Desocupats que, durant els dos anys anteriors a la formalització del contracte, hagin estat contractats exclusivament mitjançant contractes de caràcter temporal, inclosos els contractes formatius.

Desocupats als quals, durant els dos anys anteriors a la formalització del contracte, se'ls hagi extingit un contracte de caràcter indefinit en una empresa diferent.

b) Treballadors que estiguin contractats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, formalitzats amb anterioritat al 18 de juny de 2010, als quals se'ls transformi l'esmentat contracte en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2010.

c) Treballadors que estiguin contractats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, formalitzats a partir del 18 de juny de 2010. Aquests contractes poden ser transformats

en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 sempre que la durada d'aquests no hagi excedit els sis mesos. Aquesta durada màxima no és aplicable als contractes formatius.

S'entenen vàlides les transformacions en els contractes de foment de la contractació indefinida dels contractes de durada determinada o temporals en els supòsits a què es refereixen les lletres b) i c), una vegada transcorregut el termini de vint dies hàbils que estableix l'article 59.3 de l'Estatut dels treballadors, a comptar de la data de la transformació.

3. El contracte s'ha de concertar per temps indefinit i s'ha de formalitzar per escrit, en el model que s'estableixi.

El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que en derivin s'han de regir, amb caràcter general, pel que disposen la llei i els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció del que disposen els apartats següents.

4. Quan el contracte s'extingeixi per causes objectives i l'extinció sigui declarada judicialment improcedent o reconeguda com a tal per l'empresari, la quantia de la indemnització a la qual es refereix l'article 53.5 de l'Estatut dels treballadors, en la seva remissió als efectes de l'acomiadament disciplinari que preveu l'article 56 del mateix text legal, ha de ser de trenta-tres dies de salari per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

Quan el treballador al·legui que la utilització del procediment d'acomiadament objectiu no s'ajusta a dret perquè la veritable causa de l'acomiadament és disciplinària, correspon a ell mateix la càrrega de la prova sobre aquesta qüestió.

Si es procedeix segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels treballadors, l'empresari ha de dipositar en el jutjat social la diferència entre la indemnització ja percebuda pel treballador segons l'article 53.1.b) de la mateixa Llei i la que assenyala aquest apartat.

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

Aquesta limitació no és aplicable quan les extincions de contractes s'hagin produït amb anterioritat al 18 de juny de 2010 ni quan, en el cas d'acomiadament col·lectiu, la realització dels contractes als quals es refereix la present disposició hagi estat acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes que preveu l'article 51.4 de l'Estatut dels treballadors.

6. El Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha de procedir a l'avaluació de l'eficàcia d'aquesta disposició i els seus efectes en l'evolució de la contractació indefinida. Aquesta avaluació s'ha de fer amb anterioritat al 31 de desembre de 2012.»

## CAPÍTOL II

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

#### *Article 4. Mobilitat geogràfica.*

L'apartat 2 de l'article 40 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

«2. El trasllat a què es refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies compregui un nombre de treballadors, almenys, de:

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

El període de consultes ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la conclusió han de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

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

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

En els casos d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que s'ha de regir a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

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

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció que preveu el paràgraf quart de l'apartat 1 d'aquest article.

L'empresari i la representació legal dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix aquest apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per a l'esmentat període.»

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

L'article 41 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

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

1. La direcció de l'empresa, quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents:

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

S'entén que concorren les causes a què es refereix aquest article quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació i les perspectives a través d'una més adequada organització dels seus recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. Es considera de caràcter individual la modificació de les condicions de treball de què gaudeixen els treballadors a títol individual.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació d'aquelles condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o pacte col·lectiu o de les quals aquests gaudeixen en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

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

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

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

En els casos que preveuen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sense perjudici del que disposa l'article 50.1.a), si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei amb el prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat esmentat anteriorment, el treballador que no havent optat per la rescissió del contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, reconèixer el dret del treballador a ser reposat en les seves anteriors condicions.

Quan amb l'objectiu d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article l'empresa realitzi modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació, les esmentades noves modificacions s'han de considerar efectuades en frau de llei i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

4. Sense perjudici dels procediments específics que es puguin establir en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida a les empreses en què existeixin representants legals dels treballadors d'un període de consultes amb aquests de durada no superior a quinze dies, que ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com



sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

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

A les empreses en què no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i elegida per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a aquesta.

En tots els casos, la designació s'ha de realitzar en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació en pugui suposar la paralització. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. En el cas que la negociació es realitzi amb la comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat, que poden ser més representatives a nivell autonòmic, i amb independència de l'organització en la qual estigui integrat, tingui caràcter intersectorial o sectorial.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per a l'esmentat període.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix l'apartat 1 i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. Això sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercitar l'opció que preveu el paràgraf segon de l'apartat 3 d'aquest article.

5. Quan la modificació col·lectiva es refereixi a condicions de treball reconegudes als treballadors en virtut d'un acord o pacte col·lectiu o de les quals aquests gaudeixin en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius, una vegada finalitzat el període de consultes sense acord, l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre la modificació, que té efectes transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seva resolució.

6. Quan la modificació es refereixi a condicions de treball establertes en els convenis col·lectius que regula el títol III de la present Llei, siguin de sector o empresarials, es pot efectuar en tot moment per acord, de conformitat amb el que estableix l'apartat 4. Quan es tracti de convenis col·lectius de sector, l'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària d'aquest.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, que preveu l'article 83 de la present Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només pot ser objecte de recurs de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

La modificació de les condicions que estableixen els convenis col·lectius de sector només es pot referir a les matèries que assenyalen les lletres b), c), d), e) i f) de l'apartat 1, i ha de tenir un termini màxim de vigència que no pot excedir la vigència del conveni col·lectiu la modificació del qual es pretengui.

7. En matèria de trasllats cal atènyer-se al que disposen les normes específiques que estableix l'article 40 d'aquesta Llei.»

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

U. Es modifica l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda redactat en els termes següents:

«3. Els convenis col·lectius que regula aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar el règim salarial que preveuen els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan la situació i les perspectives econòmiques d'aquesta es puguin veure perjudicades com a conseqüència de tal aplicació, i afecti les possibilitats de manteniment de la feina en aquesta.

En els casos d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors de l'esmentada empresa, i establir, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui aplicable, sense que en cap cas la inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions que estableix el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de la present Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només pot ser objecte de recurs de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.»

Dos. La lletra c) de l'apartat 3 de l'article 85 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«c) Procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en els convenis col·lectius de conformitat amb el que estableix

l'article 41.6 i per a la no-aplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin en aquest aspecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic d'acord amb el que disposen tals articles.»

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

L'article 47 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

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

1. El contracte de treball pot ser suspès a iniciativa de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment que estableixen l'article 51 d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament, amb les especialitats següents:

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

b) El termini a què es refereix l'article 51.4, relatiu a la durada del període de consultes, es redueix a la meitat i la documentació ha de ser l'estrictament necessària en els termes que es determinin per reglament.

c) L'autorització d'aquesta mesura és procedent quan de la documentació que consta a l'expedient es desprengui raonablement que aquesta mesura temporal és necessària per a la superació d'una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.

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

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'apartat anterior. A aquests efectes, s'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual. Durant el període de reducció de jornada no es poden fer hores extraordinàries llevat del cas de força major.

3. Igualment, el contracte de treball pot ser suspès per causa derivada de força major d'acord amb el procediment que estableixen l'article 51.12 d'aquesta Llei i les normes reglamentàries de desplegament.

4. Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte de les quals sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.»

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

El Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat de la manera següent:

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

«2. La desocupació és total quan el treballador cessi, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat que desenvolupava i sigui privat, consegüentment, del seu salari.

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

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

«3. La desocupació és parcial quan el treballador vegi reduïda temporalment la seva jornada diària ordinària de treball, entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 70 per cent, sempre que el salari sigui objecte d'anàloga reducció.

A aquests efectes, s'entén per reducció temporal de la jornada diària ordinària aquella que s'autoritzi per un període de regulació d'ocupació, i no hi estan compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguin a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.»

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

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

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

«5. En el cas de desocupació parcial, la consumpció de prestacions generades es produeix per hores i no per dies. Amb aquesta finalitat, el percentatge consumit és equivalent al de reducció de jornada autoritzada.»

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

La Llei 27/2009, de 30 de desembre, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades, queda modificada de la manera següent:

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

«2 bis. No obstant el que estableixen els apartats anteriors, el dret a la bonificació del 50 per cent de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, considerat a l'apartat 1 anterior, s'amplia fins al 80 per cent, quan l'empresa, en els procediments de regulació d'ocupació que hagin conclòs amb acord, inclogui mesures per reduir els efectes de la regulació temporal d'ocupació entre els treballadors afectats, com ara accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció de jornada l'objectiu de les quals sigui augmentar la polivalència del treballador o incrementar la seva ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna a l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altra mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa.

Tot això amb els límits i les condicions que estableixen els apartats anteriors, si bé el compromís de manteniment de l'ocupació dels treballadors a què es refereix l'apartat 2 és de sis mesos quan es tracti d'acords conclusos amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.»

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

«5. El que disposa aquest article és aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 d'octubre de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, llevat del que estableix l'últim paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article, que és aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2011.»

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

«1. Quan s'autoritzi una empresa, en virtut d'un o diversos expedients de regulació d'ocupació o procediments concursals, a suspendre els contractes de treball, de forma continuada o no, o a reduir el nombre de dies o hores de treball, i

posteriorment s'autoritzi per resolució administrativa en expedient de regulació d'ocupació o per resolució judicial en procediment concursal l'extinció dels contractes, o s'extingeixi el contracte a l'empara de l'article 52.c de l'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, els treballadors afectats tenen dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que hagin percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles autoritzacions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin les condicions següents:

- a) Que les resolucions administratives o judicials que autoritzin les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011, tots dos inclusivament;
- b) Que l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que autoritzi l'extinció es produeixi entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2012.»

## CAPÍTOL III

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

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

1. Les empreses que contractin, fins al 31 de desembre de 2011, de forma indefinida treballadors desocupats entre 16 i 30 anys, tots dos inclusivament, amb especials problemes d'ocupabilitat, inscrits a l'Oficina d'Ocupació, tenen dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/any), durant tres anys o, si s'escau, pel seu equivalent diari.

A aquests efectes, es considera que tenen especials problemes d'ocupabilitat els joves desocupats que hagin estat inscrits a l'Oficina d'Ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació i que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional.

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

2. Les empreses que contractin, fins al 31 de desembre de 2011, de forma indefinida treballadors desocupats més grans de 45 anys, que hagin estat inscrits a l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació, tenen dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/any), durant tres anys o, si s'escau, pel seu equivalent diari.

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

3. Les empreses que, fins al 31 de desembre de 2011, transformin en indefinits contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de la seva formalització, tenen dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys o, si s'escau, pel seu equivalent diari.

En el cas de dones, les bonificacions són de 58,33 euros/mes (700 euros/any), o, si s'escau, pel seu equivalent diari.

4. Poden ser beneficiaris de les bonificacions que estableix aquest article les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

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

5. És requisit imprescindible perquè es puguin aplicar les bonificacions que estableix aquest article que les noves contractacions o transformacions, llevat de les referides a contractes de relleu, suposin un increment del nivell d'ocupació fixa de l'empresa.

Per calcular l'increment, s'ha de prendre com a referència la mitjana diària de treballadors amb contractes indefinits en el període dels noranta dies anteriors a la nova contractació o transformació, calculada com el quocient que resulti de dividir entre noranta el sumatori dels contractes indefinits que estiguin en alta a l'empresa a cada un dels noranta dies immediatament anteriors a la nova contractació o transformació. S'han d'excloure del còmput els contractes indefinits que s'hagin extingit en el període esmentat per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

6. Les empreses que s'acullin a aquestes bonificacions estan obligades a mantenir, durant el període de durada de la bonificació, el nivell d'ocupació fixa assolit amb la contractació indefinida o transformació bonificada.

No es considera incompleta aquesta obligació si es produeixen extincions de contractes indefinits en el període esmentat per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador, o durant el període de prova.

En el cas que tinguin lloc extincions de contractes indefinits per altres causes i quan això suposi disminució de l'ocupació fixa, les empreses estan obligades a cobrir les vacants esmentades en els dos mesos següents al moment en què es produeixin mitjançant la contractació de nous treballadors amb contracte indefinit o la transformació de contractes temporals o formatius en indefinits, amb la mateixa jornada de treball, almenys, que tingui el treballador el contracte indefinit del qual s'hagi extingit. Si el contracte extingit correspon a un dels bonificats de conformitat amb aquest article, quan la cobertura de la vacant es realitzi amb un treballador pertanyent a algun dels col·lectius de bonificació que s'hi preveuen, aquest nou contracte dóna dret a l'aplicació de la bonificació corresponent al col·lectiu de què es tracti durant el temps que resti des de l'extinció del contracte fins al compliment dels tres anys de bonificació d'aquest.

L'incompliment per part de les empreses de les obligacions establertes en aquest apartat dóna lloc al reintegrament de les bonificacions aplicades sobre els contractes bonificats, formalitzats a l'empara d'aquest article, afectats pel descens del nivell de la plantilla fixa que es va assolir amb aquestes contractacions.

7. En el que no preveu aquesta disposició, és aplicable el que estableixen la secció 1a del capítol I i la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, llevat del que disposa en matèria d'exclusions el seu article 6.2.

8. Els treballadors contractats a l'empara d'aquest article són objectiu prioritari en els plans de formació per a persones ocupades dins dels programes de formació professional per a l'ocupació, així com de qualsevol altra mesura de política activa d'ocupació, per tal d'incrementar la seva qualificació professional.

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

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

Així mateix, en els contractes per a la formació formalitzats o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior, es bonifica el cent per cent de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, incloses les seves pròrrogues.

Les bonificacions en aquest article són aplicables així mateix als contractes per a la formació concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei que siguin prorrogats

entre l'esmentada data i el 31 de desembre de 2011, durant la vigència de les dites pròrrogues.

2. Per tenir dret als incentius que estableixen els dos primers paràgrafs de l'apartat anterior, el contracte per a la formació ha de suposar increment de la plantilla de l'empresa. Per al còmput de l'increment, s'ha d'aplicar el que estableix el paràgraf segon de l'article 10.5 d'aquesta Llei.

3. En el que no preveu aquesta disposició, és aplicable el que estableixen la secció 1a del capítol I i la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, llevat del que disposa en matèria d'exclusions el seu article 6.2.

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

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

U. L'apartat 1 de l'article 11 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, es modifica en els termes següents:

«1. El contracte de treball en pràctiques es pot concertar amb els qui tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o d'un certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys, i dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

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

c) Cap treballador no pot estar contractat en pràctiques a la mateixa o diferent empresa per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

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

Als efectes d'aquest article, els títols de grau, màster i, si s'escau, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideren la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador ja estigui en possessió del títol superior de què es tracti.

No es pot concertar un contracte en pràctiques sobre la base d'un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació formalitzat anteriorment amb la mateixa empresa.

d) Llevat del que disposi el conveni col·lectiu, el període de prova no pot ser superior a un mes per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni

superior a dos mesos per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau superior o un certificat de professionalitat de nivell 3.

e) La retribució del treballador ha de ser la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugui ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que ocupi el mateix o equivalent lloc de treball.

f) Si en finalitzar el contracte el treballador continua a l'empresa no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques es computa a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 11 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. El contracte per a la formació té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, i es regeix per les regles següents:

a) Es pot formalitzar amb treballadors més grans de setze anys i menors de vint-i-un anys que no tinguin la titulació o el certificat de professionalitat requerit per realitzar un contracte en pràctiques.

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

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

b) Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es pot establir, en funció de la dimensió de la plantilla, el nombre màxim de contractes a realitzar, així com els llocs de treball objecte d'aquest contracte.

Així mateix, els convenis col·lectius d'empresa poden establir el nombre màxim de contractes a realitzar en funció de la dimensió de la plantilla, en el cas que hi hagi un pla formatiu d'empresa.

Si els convenis col·lectius a què es refereixen els paràgrafs anteriors no determinen el nombre màxim de contractes que cada empresa pot realitzar en funció de la seva plantilla, l'esmentat nombre és el determinat per reglament.

c) La durada mínima del contracte és de sis mesos i la màxima, de dos anys. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden establir altres durades atenent les característiques de l'ofici o lloc de treball a ocupar i als requeriments formatius d'aquest, sense que, en cap cas, la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys, o a quatre anys quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, tenint en compte el tipus o grau de discapacitat i les característiques del procés formatiu a realitzar.

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

d) Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa.



No es poden formalitzar contractes per a la formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) El temps dedicat a la formació teòrica, que s'imparteix sempre fora del lloc de treball, depèn de les característiques de l'ofici o lloc de treball a exercir i del nombre d'hores establert per a la formació adequada a l'esmentat lloc o ofici, sense que, en cap cas, pugui ser inferior al 15 per 100 de la jornada màxima que preveu el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal.

Respectant el límit anterior, els convenis col·lectius poden establir el temps dedicat a la formació teòrica i la seva distribució, i establir, si s'escau, el règim d'alternança o concentració d'aquest respecte del temps de treball efectiu.

Quan el treballador contractat per a la formació no hagi finalitzat l'educació secundària obligatòria, la formació té per objecte prioritari l'obtenció del títol de graduat en educació secundària obligatòria. A aquest efecte, les administracions educatives han de garantir una oferta adaptada a aquest objectiu.

Així mateix, en el marc dels programes públics d'ocupació formació que tinguin per objecte professionalitzar joves amb fracàs escolar i inserir-los al mercat de treball desenvolupats per les comunitats autònomes, una part de la formació teòrica la poden impartir les administracions públiques prèviament al contracte, i computar aquest temps de formació als efectes de formació realitzada i de jornada de treball en formalitzar-se el contracte, i fer-ho constar expressament en aquest.

S'entén complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acrediti, mitjançant certificació de l'Administració pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional per a l'ocupació adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. El curs realitzat ha de tenir almenys un nombre d'hores equivalent a les hores de formació teòrica que com a mínim hauria de rebre el treballador en proporció a la durada del seu contracte.

En els supòsits a què es refereixen els paràgrafs anteriors, la retribució del treballador s'ha d'incrementar proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

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

Tant el finançament com l'organització i impartició de la formació teòrica s'han de regular en els termes que s'estableixin per reglament.

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

g) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació ha de ser objecte d'acreditació en els termes que preveuen la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, i la seva normativa de desplegament. De conformitat amb el que estableix la regulació esmentada, el treballador pot sol·licitar a l'Administració pública competent l'expedició del certificat de professionalitat corresponent. Sense perjudici d'això, en finalitzar el contracte, l'empresari ha de lliurar al treballador un certificat en el qual consti la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.

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

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

j) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa en finalitzar el contracte cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

k) El contracte per a la formació es presumeix de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incompleixi en la seva totalitat les obligacions que li corresponguin en matèria de formació teòrica.»

Tres. Es modifica l'apartat 3 de l'article 11 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda redactat de la manera següent:

«3. En la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius. Així mateix, es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.»

Quatre. Es modifica la disposició adicional sisena del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, de la manera següent:

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

Cinc. S'introdueix una nova disposició adicional quaranta-novena en el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, amb la redacció següent:

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

La cotització per la contingència de desocupació en el contracte per a la formació s'ha d'efectuar per la quota fixa resultant d'aplicar a la base mínima corresponent a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals el mateix tipus de cotització i distribució entre empresari i treballador establerts per al contracte en pràctiques.

Per determinar la base reguladora i la quantia de la prestació per desocupació s'ha d'aplicar el que estableix l'article 211 d'aquesta Llei.»

#### CAPÍTOL IV

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

Article 13. *Serveis públics d'ocupació.*

S'autoritza el Govern perquè aprovi, mitjançant un Acord del Consell de Ministres, una nova pròrroga, fins al 31 de desembre de 2012, del Pla extraordinari de mesures d'orientació, formació professional i inserció laboral, aprovat per Acord del Consell de Ministres de 18 d'abril de 2008, referida exclusivament a la mesura consistent en la contractació de 1.500 orientadors per al reforçament de la xarxa d'oficines d'ocupació i que va ser prorrogat per dos anys, respecte a aquesta mesura, mitjançant un Acord del Consell de Ministres de 30 d'abril de 2009, segons l'habilitació conferida per la disposició final primera del Reial decret llei 2/2009, de 6 de març, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i protecció de les persones desocupades. Aquesta mesura és aplicable en tot el territori de

l'Estat i la seva gestió l'han de realitzar les comunitats autònomes amb competències estatutàriament assumides en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació i el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Respecte de la gestió per les comunitats autònomes d'aquesta mesura, els crèdits corresponents s'han de distribuir territorialment entre les administracions esmentades, de conformitat amb el que estableixen els articles 14 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i 86 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària.

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

La Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, queda modificada de la manera següent:

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

«Article 20. *Concepte.*

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

2. També es considera intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resultin excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella hagi estat establerta o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació.

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

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

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

1. Als efectes del que preveu aquesta Llei s'entén per agències de col·locació aquelles entitats públiques o privades, amb ànim de lucre o sense, que realitzin activitats d'intermediació laboral d'acord amb el que estableix l'article 20, bé com a col·laboradors dels serveis públics d'ocupació, bé de forma autònoma però coordinada amb aquests. Així mateix, poden desenvolupar actuacions relacionades amb la recerca de feina, com ara orientació i informació professional, i amb la selecció de personal.

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

2. Les persones físiques o jurídiques que vulguin actuar com a agències de col·locació han d'obtenir autorització del servei públic d'ocupació que es concedeix d'acord amb els requisits que s'estableixin per reglament. L'autorització, que és única i té validesa en tot el territori espanyol, la concedeix el Servei Públic d'Ocupació Estatal en el supòsit que l'agència pretengui realitzar la seva activitat en diferents comunitats autònomes, o l'equivalent de la comunitat autònoma, en cas que l'agència únicament pretengui actuar en el territori d'una comunitat.

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

3. Per reglament s'ha de regular un sistema telemàtic comú que permeti integrar el conjunt de la informació proporcionada pel Servei Públic d'Ocupació Estatal i pels serveis de les comunitats autònomes respecte a les agències de

col·locació autoritzades de manera que aquests puguin conèixer en tot moment les agències que operen en el seu territori.

4. En tot cas, sense perjudici de les obligacions que preveu aquest capítol i de les específiques que es determinin per reglament, les agències de col·locació han de:

a) Subministrar als serveis públics d'ocupació la informació que es determini per via reglamentària, amb la periodicitat i la forma que s'hi estableixi sobre els treballadors atesos i les activitats que porten a terme, així com sobre les ofertes d'ocupació i els perfils professionals que corresponguin amb aquestes ofertes.

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

c) Elaborar i executar plans específics per a la col·locació de treballadors desocupats integrants dels col·lectius esmentats a l'article 26, que conculguin amb la col·locació d'aquells, en els termes que es determinin per reglament en funció de la situació del mercat de treball.

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

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

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

5. Les agències de col·locació autoritzades poden ser considerades entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació mitjançant la subscripció d'un conveni de col·laboració amb aquests, amb l'abast que preveuen les normes de desplegament d'aquesta Llei i els mateixos convenis que se subscriu.

El conveni de col·laboració a què es refereix el paràgraf anterior ha de regular els mecanismes de comunicació per part de les agències de col·locació dels incompliments de les obligacions dels treballadors i dels sol·licitants i beneficiaris de prestacions per desocupació que preveu l'article 231.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

Aquesta comunicació s'ha de realitzar als efectes de l'adopció per part dels serveis públics d'ocupació que, si s'escau, siguin procedents.»

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

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

1. La intermediació laboral realitzada pels serveis públics d'ocupació i les agències de col·locació, així com les accions d'intermediació que puguin realitzar altres entitats col·laboradores d'aquells, s'han de prestar d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no-discriminació, i s'ha de garantir la plena transparència en el seu funcionament.

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

2. Amb la finalitat d'assegurar el compliment dels esmentats principis, els serveis públics d'ocupació han de garantir que el procés específic de selecció i cassació entre oferta de treball i demanda d'ocupació correspongui, amb caràcter general, al servei públic d'ocupació i a les agències de col·locació degudament autoritzades.

En el cas de col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral, els serveis públics d'ocupació poden disposar d'entitats col·laboradores especialitzades per realitzar el procés a què es refereix el paràgraf anterior.

3. Els serveis públics d'ocupació assumeixen la dimensió pública de la intermediació laboral, si bé poden establir amb altres entitats i amb agències de col·locació convenis, acords o altres instruments de coordinació que tinguin per objecte afavorir la col·locació de demandants de feina.

4. La intermediació laboral realitzada pels serveis públics d'ocupació, per si mateixos o a través de les entitats o agències de col·locació quan realitzin activitats incloses en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, de conformitat amb el que estableix aquest capítol, s'ha de fer de forma gratuïta per als treballadors i per als ocupadors.

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

5. Als efectes de la intermediació que realitzin els serveis públics d'ocupació i, si s'escau, les entitats col·laboradores d'aquests i de l'execució dels programes i mesures de polítiques actives d'ocupació, tenen exclusivament la consideració de demandants d'ocupació aquells que s'inscriuïn com a tals en els esmentats serveis públics d'ocupació.»

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

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

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

Els gestors de la intermediació laboral quan, en les ofertes de col·locació, hi apareixi caràcter discriminatori, ho han de comunicar als qui hagin formulat l'oferta.

2. En particular, es consideren discriminatòries les ofertes referides a un dels sexes, llevat que es tracti d'un requisit professional essencial i determinant de l'activitat a exercir.

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

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

«3. Els recursos econòmics destinats a les polítiques actives d'ocupació han de ser gestionades pels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes per al compliment dels objectius que fixa l'article 25, que han de desenvolupar per a això els programes i actuacions que considerin necessaris.

Les mesures i ajudes que preveuen els programes i actuacions poden ser gestionades mitjançant la concessió de subvencions públiques, contractació administrativa, subscripció de convenis, gestió directa o qualsevol altra forma jurídica ajustada a dret.»

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

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

1. Els sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, de conformitat amb el que estableix l'article 231 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, s'han d'inscriure i han de mantenir la inscripció com a demandants de feina en el servei públic d'ocupació, cosa que implica la subscripció davant d'aquest del compromís d'activitat, i han de complir les exigències del compromís, que han de quedar recollides en el document de renovació de la demanda.

No obstant això, una vegada inscrits i sense perjudici de seguir mantenint la inscripció, els sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació que ho desitgin poden requerir els serveis de les agències de col·locació.

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

3. Les administracions públiques competents en la intermediació laboral i en la gestió de polítiques actives d'ocupació han de garantir la seva aplicació als beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, en el marc de les actuacions que es puguin establir d'acord amb el que preveu l'article 14.2 d'aquesta Llei. A aquests efectes, s'ha d'atendre mitjançant aquestes actuacions, com a mínim, el volum de beneficiaris proporcional a la participació que aquests tinguin en el total de desocupats del seu territori.

4. Els beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació inscrits en els serveis públics d'ocupació, una vegada hagin subscrit el compromís d'activitat, han de participar en les polítiques actives d'ocupació que es determinin en l'itinerari d'inserció, sense perjudici del que disposa l'últim paràgraf de l'article 231.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Les administracions públiques competents han de verificar el compliment de les obligacions derivades de la inscripció com a demandants d'ocupació i de la subscripció del compromís d'activitat dels beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, i han de comunicar els incompliments de les dites obligacions al Servei Públic d'Ocupació Estatal, en el moment en què es produeixin o es coneguin. La comunicació es pot realitzar per mitjans electrònics.»

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

«1. Les administracions i els organismes públics que tinguin atribuïdes la competència de la gestió de l'ocupació i el Servei Públic d'Ocupació Estatal han de cooperar i col·laborar en l'exercici de les seves competències garantint la coordinació de les diferents actuacions d'intermediació i inserció laboral i les de sol·licitud, reconeixement i percepció de les prestacions per desocupació, a través dels acords que s'adoptin en la conferència sectorial i dels convenis de col·laboració que s'assoleixin, en aplicació del que preveuen els articles 5 i 6 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

En aquests convenis de col·laboració es poden establir les condicions d'utilització de les quantitats no executades en el finançament de despeses de les diferents prestacions per desocupació, per finançar programes de foment de l'ocupació i de formació professional per a l'ocupació, sempre que la disminució de les despeses inicialment previstes sigui deguda a l'efectiu compliment per les administracions públiques competents de les funcions que estableixen els apartats 3 i 4 de l'article anterior.»

Vuit. S'afegeix una nova disposició addicional sisena, amb la redacció següent:

«Disposició addicional sisena. *Distribució competencial en les iniciatives de formació finançades mitjançant bonificacions en les quotes de la Seguretat Social.*

Dins del Sistema Nacional d'Ocupació, correspon a l'Administració General de l'Estat, a través del Servei Públic d'Ocupació Estatal o dels serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes amb conveni en aquesta matèria la realització de les activitats d'avaluació, seguiment i control de les iniciatives de formació finançades mitjançant bonificacions en les quotes de la Seguretat Social que s'apliquen a les empreses que tinguin els centres de treball en més d'una comunitat autònoma,

sense perjudici de l'avaluació, seguiment i control que puguin realitzar els serveis d'ocupació de les comunitats autònomes en els centres de treball en el seu àmbit territorial.

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

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

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

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. L'apartat 2 de l'article 16 queda modificat de la manera següent:

«2. Els serveis públics d'ocupació poden autoritzar, en les condicions que determina la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. Les agències han de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no poden establir cap discriminació, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors estiguin en condicions d'aptitud per realitzar el treball o l'ocupació de què es tracti.

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

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

«3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses, l'han de realitzar exclusivament empreses de treball temporal d'acord amb la seva legislació específica.»

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

L'apartat 1 de l'article 231 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda modificat de la manera següent:

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

- a) Cotitzar per l'aportació corresponent a la contingència de desocupació.
- b) Proporcionar la documentació i informació que es determinin per reglament a efectes del reconeixement, suspensió, extinció o represa del dret a les prestacions.
- c) Participar en els treballs de col·laboració social, programes d'ocupació, o en accions de promoció, formació o reconversió professionals, que determinin els serveis públics d'ocupació, o les agències de col·locació quan portin a terme activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells i acceptar la col·locació adequada que li sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o per les agències esmentades.

d) Renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates en què determini el document de renovació de la demanda i comparèixer, quan hagi estat prèviament requerit, davant l'entitat gestora, els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells.

e) Sol·licitar la baixa en les prestacions per desocupació quan es produeixin situacions de suspensió o extinció del dret o es deixin de reunir els requisits exigits per percebre-les, en el moment de la producció de les situacions esmentades.

f) Reintegrar les prestacions percebudes indegudament.

g) Tornar als serveis públics d'ocupació, o, si s'escau, a les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells, en el termini de cinc dies, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquests.

h) Inscriure's com a demandants d'ocupació i subscriure i complir les exigències del compromís d'activitat, en els termes que estableix l'article 27 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació.

i) Buscar activament feina, participar en accions de millora de l'ocupabilitat, que determinin els serveis públics d'ocupació competents, si s'escau, dins d'un itinerari d'inserció.

Sense perjudici de l'obligació d'acreditar la recerca activa d'ocupació, la participació en les accions de millora de l'ocupabilitat que es corresponguin amb la seva professió habitual o les seves aptituds formatives segons el que determini l'itinerari d'inserció, és voluntària per als beneficiaris de prestacions contributives durant els trenta primers dies de percepció, i la no-participació en aquestes no comporta efectes sancionadors.»

#### Article 17. *Empreses de treball temporal.*

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

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

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

Dos. L'article 11 queda redactat de la manera següent:

«1. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tenen dret durant els períodes en què hi prestin serveis a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària per ocupar el mateix lloc.

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

La remuneració comprèn totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a exercir en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a l'esmentat lloc de treball. Ha d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a aquest efecte, l'empresa usuària ha de consignar les retribucions a què es refereix aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tenen dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels



menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.

2. Quan el contracte s'hagi concertat per un temps determinat el treballador té dret, a més, a rebre una indemnització econòmica en finalitzar el contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o a la que estableix, si s'escau, la normativa específica que sigui aplicable. La indemnització pot ser prorratejada durant la vigència del contracte.»

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

«3. L'empresa usuària ha de respondre subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social contretes amb el treballador durant la vigència del contracte de posada a disposició, així com de la indemnització econòmica derivada de l'extinció del contracte de treball. La responsabilitat és solidària en cas que el contracte s'hagi realitzat incomplint el que disposen els articles 6 i 8 de la present Llei.

Per reglament s'ha de determinar la informació que l'empresa de treball temporal ha de subministrar a l'empresa usuària.»

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

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

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

«3. L'empresa usuària ha d'informar els treballadors cedits per empreses de treball temporal sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que als treballadors contractats directament per aquella. Aquesta informació es pot facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que assegurin la transmissió de la informació.

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

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

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

1. De conformitat amb el que disposa l'article 8 b) d'aquesta Llei, no es poden formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització dels treballs següents en activitats d'especial perillositat:

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

b) Treballs que impliquin l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses, i el Reial

decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasament i etiquetatge de preparats perillosos, així com les seves respectives normes de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

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

2. Amb anterioritat al 31 de març de 2011, mitjançant els acords interprofessionals o convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, o la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal en les activitats de la construcció, la mineria a cel obert i d'interior, les indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, els treballs en plataformes marines, la fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius i els treballs amb riscos elèctrics en alta tensió es poden determinar, per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la formalització de contractes de posada a disposició, sempre que compleixin els requisits següents:

a) S'han de referir a ocupacions o llocs de treball concrets o a tasques determinades.

b) S'han de justificar per raó dels riscos per a la seguretat i salut en el treball associats als llocs o treballs afectats.

c) S'han de fonamentar en un informe raonat que s'ha d'adjuntar a la documentació exigible per al registre, dipòsit i publicació del conveni o acord col·lectiu per l'autoritat laboral.

3. Des de l'1 d'abril de 2011, respectant les limitacions que, si s'escau, s'hagin pogut establir mitjançant la negociació col·lectiva d'acord amb el que assenyala l'apartat anterior, es poden formalitzar contractes de posada a disposició en l'àmbit de les activitats abans assenyalades. Sense perjudici del compliment dels requisits establerts legalment i reglamentàriament, la formalització de contractes de posada a disposició està subjecta als requisits següents:

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

b) El treballador ha de tenir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica requerides per a l'exercici del lloc de treball, i l'empresa de treball temporal les ha d'acreditar documentalment.

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

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

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

A partir de l'1 d'abril de 2011, se suprimeixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la formalització de contractes de posada a disposició per les empreses de treball temporal, inclosa la que estableix la disposició addicional cinquena de la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic, amb

l'única excepció del que estableix la present Llei. A partir d'aquesta data, les limitacions o prohibicions que puguin ser establertes només són vàlides quan es justifiquin per raons d'interès general relatives a la protecció dels treballadors cedits per empreses de treball temporal, a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i a evitar possibles abusos.

Abans de la data que assenyala el paràgraf anterior, prèvia negociació a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, el Govern ha d'establir els criteris funcionals d'aplicació del que disposa l'esmentat paràgraf en l'àmbit de les dites administracions.

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

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

El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda modificat de la manera següent:

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

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

Dos. L'apartat 1 de l'article 16, infraccions molt greus, queda redactat de la manera següent:

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

Tres. L'apartat 2 de l'article 16, infraccions molt greus, queda redactat de la manera següent:

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

Quatre. L'apartat 1 de l'article 17 queda redactat de la manera següent:

«1. Lleus.

a) No comparèixer, previ requeriment, davant els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així ho reculli el conveni de col·laboració, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates que determini el document de renovació de la demanda, llevat que hi hagi una causa justificada.

b) No retornar dins el termini, llevat que hi hagi una causa justificada, als serveis públics d'ocupació o, si s'escau, a les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així ho reculli el conveni de col·laboració, el justificant corresponent d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquells.»

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

«2. Greus: rebutjar una oferta de treball adequada, ja sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o negar-se a participar en programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, llevat que hi hagi una causa justificada, oferts pels serveis públics d'ocupació.

Als efectes que preveu aquesta Llei, s'entén per col·locació adequada la que reuneixi els requisits que estableix l'article 231.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els aspectes en què sigui aplicable als demandants de feina no sol·licitants ni beneficiaris de prestacions per desocupació.»

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

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

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

«b) La formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complert els requisits previstos per a això de conformitat amb l'establert legalment o convencionalment; s'entén comesa una infracció per cada contracte en aquestes circumstàncies.»

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

«a) No comparèixer, previ requeriment, davant els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates que determini el document de renovació de la demanda, llevat que hi hagi una causa justificada.»

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

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

a) Rebutjar una oferta d'ocupació adequada, ja sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, llevat que hi hagi una causa justificada.

b) Negar-se a participar en els treballs de col·laboració social, programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, llevat que hi hagi una causa justificada, oferts pels serveis públics d'ocupació o en les accions d'orientació i informació professional ofertes per les agències de col·locació quan realitzin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells.

A l'efecte del que preveu aquesta Llei, s'entén per col·locació adequada i per treballs de col·laboració social els que reuneixin els requisits que estableixen, respectivament, l'article 231.3 i l'article 213.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.»

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

1. El que disposa l'article 15, apartat 1 a), de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció que en fa aquesta Llei, s'entén sense perjudici del que estableixen actualment els convenis col·lectius sectorials sobre la durada màxima del contracte per obra o servei determinats.

2. Igualment, el que disposa l'article 15, apartats 1 a) i 5, i a l'article 49, apartat 1 c), de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció que en fa aquesta Llei, s'entén sense perjudici del que s'estableix o es pugui establir sobre la regulació del contracte fix d'obra, inclosa la seva indemnització per cessament, en la negociació col·lectiva de conformitat amb la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

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

1. Sense perjudici del desplegament reglamentari a què al·ludeix el paràgraf vuitè de l'article 11.2 e) de l'Estatut dels treballadors, en el marc de la normativa que es dicti en aplicació i desplegament del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de la formació professional per a l'ocupació, i en particular del seu article 27, relatiu a la formació teòrica dels contractes per a la formació, el Govern, a través dels ministeris de Treball i Immigració i d'Educació, en els seus àmbits de competència respectius, ha d'establir procediments que flexibilitzin i facilitin als empresaris l'organització de la formació teòrica corresponent als treballadors contractats per a la formació, especialment en el cas d'empreses de fins a 50 treballadors.

2. En tot cas, les empreses es poden finançar el cost que els suposi la formació teòrica en els termes que preveu l'article 27.5 del Reial decret 395/2007, de 23 de març, o la norma que el modifiqui o el substitueixi. Les bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social per al finançament d'aquest cost són compatibles amb les que estiguin previstes per als contractes per a la formació en programes de foment de l'ocupació.

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

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

2. Les bonificacions que preveu l'article 11 d'aquesta Llei no són aplicables als contractes per a la formació subscrits amb els alumnes treballadors participants en els programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació.

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

En relació amb les mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades articulats en el capítol III d'aquesta Llei, s'ha de procedir a l'elaboració de plans específics de formació professional que contribueixin a la incorporació d'aquests col·lectius al mercat de treball.

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

El Govern ha de completar el desplegament de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, en el termini de sis mesos mitjançant un Reial decret que reguli la implantació del Sistema Nacional de Qualificacions i Formació

Professional, adequant les ofertes formatives als requeriments de la producció i de l'ocupació, a través d'accions formatives avaluables i certificables.

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

En el moment en què l'ocupació iniciï la recuperació, el Govern ha d'adoptar les mesures necessàries per reformar la normativa que regula les prestacions per desocupació amb l'objectiu d'augmentar la vinculació d'aquestes amb les polítiques actives d'ocupació.

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

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

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

Es modifica l'apartat 2 b) de l'article 4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda redactat de la manera següent:

«b) A la promoció i formació professional en el treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir una més gran ocupabilitat.»

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

El Govern ha de presentar davant el Congrés dels Diputats un Informe anual d'avaluació i seguiment econòmic de les bonificacions a la contractació amb la finalitat de conèixer l'efectivitat de la mesura per tal d'ajustar les polítiques actives a la realitat del mercat laboral.

Disposició addicional desena. *Fons de capitalització.*

El Govern, en el termini màxim d'un any a partir del 18 de juny de 2010, amb la consulta prèvia amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, ha d'aprovar un projecte de llei pel qual, sense increment de les cotitzacions empresarials, es reguli la constitució d'un Fons de capitalització per als treballadors, mantingut al llarg de la seva vida laboral, per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servei a determinar.

La regulació ha de reconèixer el dret del treballador a fer efectiu l'abonament de les quantitats acumulades a favor seu en el Fons de capitalització en els casos d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, per a la realització d'activitats de formació o al moment de la jubilació. Les indemnitzacions a abonar per l'empresari en cas d'acomiadament s'han de reduir en un nombre de dies per any de servei equivalent al que es determini per a la constitució del Fons.

El Fons ha de ser operatiu a partir d'1 de gener de 2012.

Disposició addicional onzena. *Igualtat entre dones i homes en el treball.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

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

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

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

«4. La definició de les categories i grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes.»

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

«2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors dones i homes.»

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

«2. Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.»

Disposició addicional dotzena. *Avaluació de les mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades.*

El Govern ha d'avaluar amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 el funcionament de les mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades que estableixen els articles 10 i 11 d'aquesta Llei, i ha d'incloure en aquesta valoració un informe d'evolució d'impacte de gènere d'aquestes.

En vista de l'avaluació, i en funció de l'evolució de l'ocupació durant el 2010 i el 2011, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha d'adoptar les mesures que corresponguin sobre la seva pròrroga o modificació.

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

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

Disposició addicional catorzena. *Modificació de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social sobre destí de donacions i accions de patrocini en relació amb la reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat.*

U. S'afegeix un nou apartat 14 a l'article 2 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 agost, amb la redacció següent:

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

Dos. S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 16 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, amb la redacció següent:

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

Disposició addicional quinzena. *Jurisdicció social.*

En el termini de 6 mesos el Govern ha d'aprovar un projecte de llei de reforma del text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, que prevegi l'atribució a l'ordre jurisdiccional social, entre d'altres qüestions, dels recursos contra les resolucions administratives de l'autoritat laboral en els procediments de suspensió temporal de relacions laborals, reducció de jornada i acomiadament col·lectiu, regulats en els articles 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

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

1. La Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de les competències de les comunitats autònomes que hagin rebut el traspàs de funcions i serveis en matèria de funció pública inspectora, ha d'adaptar el nombre i la conformació dels seus efectius a les funcions legalment encomanades, així com a les recomanacions internacionals i les pautes que estableix l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball.

2. La Inspecció de Treball i Seguretat Social ha d'incloure en el seu Pla integrat d'actuació amb caràcter d'objectius d'abast general els plans específics següents:

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

Disposició addicional dissetena. *Serveis públics d'ocupació.*

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



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

1. El Govern ha d'impulsar la modificació del conveni de Seguretat Social entre Espanya i Andorra per millorar la protecció social dels treballadors transfronterers i recollir la cobertura per desocupació dels treballadors que resideixin en un Estat i treballin a l'altre.

2. Mentre es modifica el Conveni, de conformitat amb el que indica el paràgraf anterior, els espanyols que resideixen a Espanya i treballin a Andorra, sempre que acreditin períodes suficients d'ocupació cotitzada prèviament a Espanya i compleixin la resta dels requisits exigits, poden accedir a les prestacions per desocupació a Espanya en quedar en situació legal de desocupació a Andorra.

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

Es modifica la Llei general de Seguretat Social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

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

«4. Les mútues poden destinar una part dels excedents obtinguts en la gestió de les contingències professionals o de la incapacitat temporal per malaltia comuna a l'establiment de sistema de reducció de les cotitzacions per contingències comunes de les empreses, en els termes que s'estableixin per reglament, sempre que hagin reduït els costos de la incapacitat temporal, per sota dels límits establerts, o que hagin obtingut una reducció significativa d'aquests costos com a conseqüència de l'aplicació de plans pactats en l'àmbit de l'empresa amb la representació dels treballadors que modifiquin les condicions de treball, flexibilitzin el canvi de lloc de treball dels treballadors afectats per malaltia comuna i millorin el control de l'absentisme injustificat. Les reduccions de cotització han de ser proporcionals als estalvis de costos generats al sistema a través d'aquests processos de col·laboració».

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

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

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

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

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

La mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social han d'assumir a càrrec seu, sense perjudici del possible rescabament posterior pels serveis de salut o per les entitats gestores de la Seguretat Social, el cost originat per la realització de proves diagnòstiques, tractaments i processos de recuperació funcional dirigits a evitar la prolongació innecessària dels processos de baixa laboral per contingències comunes dels treballadors del sistema de la Seguretat Social, i que derivin dels acords o convenis a què es refereixen els articles 12.4 i 83 del Reglament general sobre col·laboració en la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre.»

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

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

Fins al compliment de la durada màxima de tres-cents seixanta-cinc dies dels processos d'incapacitat temporal del sistema de la Seguretat Social, l'Institut Nacional de la Seguretat Social i, si s'escau, l'Institut Social de la Marina, a través dels inspectors mèdics adscrits a les entitats esmentades, exerceixen les mateixes competències que la Inspecció de Serveis Sanitaris de la Seguretat Social o òrgan equivalent del respectiu servei públic de salut, per emetre una alta mèdica a tots els efectes. Quan l'alta hagi estat expedida per l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Institut Social de la Marina, aquests són els únics competents, a través dels seus mateixos metges, per emetre una nova baixa mèdica en la situació d'incapacitat temporal si aquella es produeix en un termini de cent vuitanta dies següents a l'alta mèdica esmentada per la mateixa o similar patologia.

La Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, a proposta de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, i mitjançant resolució publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat», ha de determinar la data a partir de la qual s'han d'assumir les funcions atribuïdes en el paràgraf anterior.»

Disposició addicional vintena. *Faltes d'assistència a la feina.*

La lletra d) de l'article 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en els termes següents:

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

No es computen com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui.»

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

El Govern ha de promoure les iniciatives legislatives que corresponguin per a la reforma de la negociació col·lectiva en els termes que, en exercici de l'autonomia col·lectiva, siguin acordats i els siguin requerits pels interlocutors socials en el procés de negociació bipartida que actualment desenvolupen d'acord amb el pactat a l'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, 2010, 2011 i 2012.

Si no hi ha acord en el procés de negociació bipartida, en un termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals, ha d'adoptar les iniciatives que corresponguin per abordar, entre d'altres, la definició de mecanismes d'articulació de la negociació col·lectiva, el seu paper com a procediment de fixació de les condicions laborals i de determinació de les polítiques d'ocupació, la seva capacitat d'adaptació a les necessitats dels treballadors, les empreses i sectors productius i la millora de la productivitat, així com tots aquells elements i instruments que, relacionats amb els objectius assenyalats, configuren l'actual sistema de negociació col·lectiva.

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

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

«2. El treballador autònom al qual s'hagi reconegut el dret a la protecció econòmica per cessament d'activitat pot tornar a sol·licitar un nou reconeixement, sempre que concorrin els requisits legals i hagin transcorregut divuit mesos des del reconeixement de l'últim dret a la prestació.»

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

L'apartat 1 de l'article 26 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

«1. Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas, incloses les relacions laborals de caràcter especial a què es refereix l'article 2 d'aquesta Llei, el salari en espècie pot superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.»

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

1. El Govern ha de procedir en el termini de dotze mesos, en el marc de l'Estratègia global d'acció per a l'ocupació de les persones amb discapacitat 2008-2012, a la revisió del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació, així com a regular les qüestions relacionades amb els supòsits de successió o subrogació empresarial que afectin els treballadors amb discapacitat o els centres especials d'ocupació.

2. El Govern ha d'estudiar, en el marc de l'Estratègia global d'acció per a l'ocupació de les persones amb discapacitat 2008-2012, les mesures oportunes per millorar l'ocupabilitat de les persones amb capacitat intel·lectual límit que no arribin a un grau de discapacitat mínim del 33 per cent.

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

Els contractes per obra o servei determinats concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei es regeixen per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van celebrar.

El que preveu la redacció que fa aquesta Llei de l'article 15.1 a) de l'Estatut dels treballadors és aplicable als contractes per obra o servei determinats subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquella.

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

El que preveu la redacció que fa aquesta Llei de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors és aplicable als contractes de treball subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquella, si bé respecte als contractes subscrits pel treballador amb anterioritat, als efectes del còmput del nombre de contractes, del període i del termini que preveu l'esmentat article 15.5, s'ha de tenir en consideració el vigent a 18 de juny de 2010.

Respecte als contractes subscrits pel treballador abans del 18 de juny de 2010, segueix sent aplicable, als efectes del còmput del nombre de contractes, el que estableix l'article 15.5 segons la redacció que en fa la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

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

1. En els contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, formalitzats a partir del 18 de juny de 2010, quan el contracte s'extingeixi per les causes que preveuen els articles 51 i 52 de l'Estatut dels treballadors o l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, una part de la indemnització que correspongui al treballador ha de ser objecte de rescabament a l'empresari pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a vuit dies de salari per any de servei, amb el prorrateig per mesos per als períodes de temps inferiors a l'any.

2. La indemnització s'ha de calcular segons les quanties per any de servei i els límits legalment establerts en funció de l'extinció de què es tracti i de la seva qualificació judicial o empresarial. No és aplicable en aquest supòsit el límit assenyalat per a la base del càlcul de la indemnització que preveu l'article 33.2 de l'Estatut dels treballadors.

3. L'abonament és procedent sempre que el contracte hagi tingut una durada superior a un any i sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa. En els contractes de durada inferior la indemnització establerta legalment ha de ser abonada totalment i a càrrec seu per l'empresari.

4. Als efectes que preveu aquesta disposició, l'empresari ha de fer constar en la comunicació escrita al treballador el salari diari que hagi servit per al càlcul de la indemnització al seu càrrec.

5. L'abonament del 40 per cent de la indemnització legal a les empreses de menys de 25 treballadors, per als contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, formalitzats amb anterioritat al 18 de juny de 2010, se segueixen regint pel que disposa l'article 33.8 de l'Estatut dels treballadors.

6. L'abonament de part de la indemnització a què es refereix aquesta disposició s'ha de finançar amb càrrec al Fons de Garantia Salarial.

7. El que estableix aquesta disposició és aplicable fins a l'entrada en funcionament del Fons de capitalització a què es refereix la disposició addicional desena.

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

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

2. Els expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seva aplicació a 18 de juny de 2010 es regeixen per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

Als expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, en tramitació a 18 de juny de 2010, els pot ser aplicable el règim jurídic que preveu aquesta Llei, sempre que ho sol·licitin conjuntament l'empresari i els representants dels treballadors i es faci constar aquesta circumstància en la resolució de l'autoritat laboral.

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

1. Les empreses que hagin instat expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seva aplicació a 18 de juny de 2010, es poden beneficiar de l'ampliació del dret a la bonificació de les quotes

empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes a què es refereix l'article 1.2.bis de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, sempre que es reuneixin les condicions que estableix aquesta Llei. En tot cas, l'increment de percentatge de bonificació únicament es pot aplicar respecte de les cotitzacions meritades amb posterioritat a 18 de juny de 2010.

2. Als treballadors als quals s'hagi extingit el contracte de treball amb anterioritat a 18 de juny de 2010, en els supòsits que estableix l'article 3.1 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, i que prèviament hagin estat afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos que esmenta aquesta disposició, tenen dret, si s'escau, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits que estableix la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

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

Les bonificacions o reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social de què gaudien els contractes formalitzats amb anterioritat al 18 de juny de 2010 es regeixen per la normativa vigent al moment de formalitzar-se o, si s'escau, al moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació, llevat del que estableix, si s'escau, el paràgraf tercer de l'article 11.1.

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

Fins al 31 de desembre de 2011 es poden realitzar contractes per a la formació amb treballadors menors de vint-i-cinc anys sense que sigui aplicable el límit màxim d'edat que estableix el paràgraf primer de l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors per a la formalització de contractes per a la formació.

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

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

No obstant això, a partir del 18 de juny de 2010, és aplicable als esmentats contractes, quan siguin prorrogats, la cobertura de la contingència de desocupació, d'acord amb el que estableixen l'article 11.2 i) de l'Estatut dels treballadors i les disposicions addicionals sisena i quaranta-novena de la Llei general de la Seguretat Social, així com el que disposa, en matèria de bonificacions, l'article 11 d'aquesta Llei.

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

Mentre sigui aplicable el que estableix l'article 11 d'aquesta Llei, les empreses que formalitzin contractes per a la formació amb treballadors amb discapacitat poden aplicar el que aquesta estableix, o bé la reducció del 50 per 100 en les quotes empresarials a la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació que formalitzin, d'acord amb la disposició addicional segona de l'Estatut dels treballadors.

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

Les actuals agències de col·locació autoritzades d'acord amb el Reial decret 735/1995, de 5 de maig, pel qual es regulen les agències de col·locació sense fins lucratiu i els serveis integrats per a l'ocupació, disposen d'un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de les disposicions de desplegament d'aquesta Llei, per adequar-se a la nova regulació de les agències de col·locació i sol·licitar l'autorització corresponent, d'acord amb l'article 21.bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. Una vegada superat

el termini, les empreses o entitats que no disposin de l'autorització no poden continuar exercint aquestes activitats.

Disposició transitòria onzena. *Ampliació transitòria de la durada dels enclavaments laborals.*

La durada màxima de sis anys a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 5.2 del Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat, es pot ampliar de manera excepcional fins al 31 de desembre de 2012.

En el marc de l'Estratègia global d'acció per a l'ocupació de persones amb discapacitat, el Govern pot modificar el règim de durada dels enclavaments laborals.

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

El que preveu la redacció que fa aquesta Llei a l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors també és aplicable als contractes de treball vigents a la data d'entrada en vigor d'aquella, si bé únicament a partir de la data esmentada.

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

1. Queden derogades expressament les disposicions següents:

a) De la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, els apartats 1 i 6 de l'article 2, l'article 3 i el paràgraf tercer de l'article 7.1.

b) De la Llei 27/2009, de 30 de desembre, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades, l'article 5.

c) De la Llei 30/2007, de 30 d'octubre, de contractes del sector públic, la disposició addicional cinquena, a partir d'1 d'abril de 2011.

d) De la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms, la disposició addicional tretzena.

2. Es deroguen totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin el que disposa la present Llei o s'hi oposin.

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

Aquesta Llei es dicta a l'empara del que estableixen l'article 149.1.7a i l'article 149.1.17a de la Constitució, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis per les comunitats autònomes, respectivament.

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

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

Disposició final tercera. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern i el ministre de Treball i Immigració, en l'àmbit de les seves competències, han de dictar les disposicions necessàries per a l'execució del que estableix aquesta Llei, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

2. S'autoritza el ministre de Treball i Immigració a adaptar els mètodes de còmput de l'increment i manteniment de l'ocupació a què es refereixen els articles 10 i 11 d'aquesta

Llei en funció dels requeriments tècnics dels sistemes informàtics de la Tresoreria General de la Seguretat Social i dels serveis públics d'ocupació.

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

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

4. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2010, el Govern ha d'aprovar, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, un Reial decret per a la modificació del Reial decret 43/1996, de 19 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius, per a la seva adaptació al que disposa aquesta Llei, amb particular atenció al contingut del pla d'acompanyament social dels expedients de regulació d'ocupació com a instrument per afavorir la recol·locació dels treballadors afectats i la millora de la seva ocupabilitat.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor.*

1. La present Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

2. Les disposicions sobre agències de col·locació que estableix el capítol IV d'aquesta Llei no són aplicables fins que no entri en vigor la normativa de desplegament a què es refereix la disposició final tercera, apartat 3.

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 17 de setembre de 2010.

JUAN CARLOS R.

El president de Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO