

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**9542** *Reial Decret Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.*

La crisi financera i econòmica d'origen internacional que s'ha desenrotllat des del principi de 2008 ha trencat la llarga senda de creixement econòmic i de l'ocupació que va viure l'economia espanyola des de mitjans dels noranta i ha tingut com a conseqüència més greu una intensa destrucció d'ocupació i el consegüent augment de la desocupació.

Les xifres sobre això 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 quasi dos milions i mig de persones, la qual cosa ha duplicat la taxa de desocupació fins a acostar-se al 20%. Una desocupació d'eixa magnitud constituïx el primer problema per als ciutadans i les seues famílies i suposa un llast inassumible a mitjà termini per al desenrotllament econòmic i per a la vertebració social del nostre país.

Per això, recuperar la senda de la creació d'ocupació i reduir la desocupació constituïx en estos 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 sigut la caiguda de l'activitat productiva, derivada, en un primer moment, del col·lapse de les vies habituals de crèdit i endeutament que van sustentar de manera 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'esta contracció productiva sobre l'ocupació ha sigut superior a la patida en altres països. I hi ha una àmplia coincidència a assenyalar com a responsables d'este negatiu comportament 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 manera substancial.

Unes debilitats del nostre model de relacions laborals que en últim terme arriben a explicar l'elevada sensibilitat de l'ocupació al cycle econòmic que s'ha posat de manifest al nostre país, la qual cosa fa que cresca molt en les fases expansives però que es destrueisca amb igual o major intensitat en les etapes de crisi, i entre les quals es troben les següents: un significatiu pes dels treballadors amb contracte temporal (entorn d'un terç del total d'assalariats per compte d'altri), que constituïx una anomalia en el context europeu, i que ha derivat en una forta segmentació entre treballadors fixos i temporals; un escàs desenrotllament de les possibilitats de flexibilitat interna en les empreses que oferix la legislació actual; una insuficient capacitat de col·locació dels servicis públics d'ocupació; la persistència d'elements de discriminació en el mercat de treball en múltiples àmbits, però de manera molt assenyalada 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'este model, que ha generat la ràpida destrucció de centenars de milers de llocs de treball. A la seua correcció es dirigixen essencialment les mesures contingudes en este reial decret llei, que suposen una continuació coherent de les actuacions que el Govern ha posat en pràctica en matèria laboral des de l'inici de la mencionada crisi financera que va precipitar l'entrada en recessió de la nostra economia, junt amb la majoria dels països de l'àrea euro.

La velocitat a què esta ha evolucionat ha obligat a respondre amb idèntic ritme per a pal·liar o revertir els seus efectes més danyosos, prioritizant 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 en les empreses. Tot això ha derivat en una llarga llista de mesures que, encara que adoptades en diferents moments temporals, han anat responent a la mateixa lògica, de la qual també participen les que ara s'aproven.

Les modificacions legals que ací s'aborden s'inscriuen en un marc de reformes més ampli impulsat pel Govern, integrades en la denominada Estratègia d'Economia Sostenible, presentada el passat 2 de desembre pel president del Govern en el Congrés dels Diputats per a 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 seua 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 materialitza a través d'este reial decret llei.

Per tant, és des d'una perspectiva integral, que incloga tant la totalitat de les actuacions adoptades en els últims dos anys com les iniciatives de futur en marxa, on les mesures incloses en este reial decret llei adquireixen la seua completa dimensió.

## II

Esta reforma té com a objectiu essencial contribuir a la reducció de la desocupació i incrementar la productivitat de l'economia espanyola. A este efecte, es dirigix 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 esta norma es dirigixen 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 desenrotllament de les relacions laborals i, en particular, les mesures de reducció temporal de jornada, com a mecanisme que permeta 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 a afavorir l'adaptabilitat de les empreses.

Tercer, elevar les oportunitats de les persones desocupades, amb particular atenció als jòvens, reordenant per a això la política de bonificacions a la contractació indefinida per a 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 del present reial decret llei i són objecte de tractament en el seu 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'una altra, afavorir una utilització més extensa de la contractació indefinida.

Entre les mesures dirigides a restringir l'ús injustificat de les modalitats temporals de contractació, cal destacar les dirigides a establir un límit temporal màxim en els contractes per a obra o servici determinat, límit a partir del qual ha de considerar-se 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 en 2006 per a 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 este increment d'una manera gradual i progressiva per la incidència que la seua aplicació immediata podria suposar sobre la creació d'ocupació.

Entre les mesures que persegueixen una utilització més extensa de la contractació indefinida ha de destacar-se, 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 este procés de diàleg social, no ha complit en els últims anys la finalitat que figura en el seu enunciat, és a dir, promoure l'accés a contractes de caràcter indefinit dels col·lectius que més dificultats troben en l'actualitat per a obtindre'n.

Amb esta finalitat, s'amplien, en primer lloc, els col·lectius amb els quals es pot subscriure esta modalitat de contracte, reduint a tres mesos l'exigència del període de permanència en la desocupació i possibilitant l'accés a aquell dels treballadors «atrapats en la temporalitat», és a dir, aquells que en els últims anys només hagen subscrit contractes de duració determinada o a aquells als quals s'haja extingit un contracte de caràcter indefinit.

D'altra banda, respectant les quanties establides per als diversos supòsits d'extinció, es reduïxen les quantitats que han d'abonar les empreses en cas d'extinció d'aquells per mitjà de l'assumpció transitòria pel Fons de Garantia Salarial d'una part de les indemnitzacions, mesura que s'aplicarà exclusivament als acomiadaments econòmics, siguen individuals o col·lectius, excloent-ne els acomiadaments de caràcter disciplinari. Es preserva, en conseqüència, el compromís del Govern de mantindre els drets dels treballadors i alleujar les empreses d'una part dels costos extintius. Esta mesura no suposa una assumpció per l'Estat d'una part d'estos, ja que s'instrumenta a través d'un organisme públic que es nodrix exclusivament de cotitzacions empresarials.

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

Finalment, es dóna una nova redacció a les causes de l'acomiadament per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que estableix l'Estatut dels Treballadors. L'experiència obtinguda en els últims anys ha posat de manifest, particularment en els dos últims anys, algunes deficiències en el funcionament de les vies d'extinció previstes en 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, pel fet de desplaçar moltes extincions de contractes indefinits realment basades en motivacions econòmiques o productives cap a la via de l'acomiadament disciplinari improcedent.

S'ha considerat necessària, en conseqüència, una nova redacció d'estes causes d'extinció que proporcione una major certesa tant a treballadors i a empresaris com als òrgans jurisdiccionals en la seua tasca de control judicial. En este sentit, no sols es manté intacte el dret dels treballadors a la tutela judicial efectiva en esta matèria, sinó que la modificació integra en la llei la interpretació que els òrgans jurisdiccionals han fet de les causes de l'acomiadament objectiu en el desenrotllament de la seua tasca de revisió jurisdiccional de les decisions empresarials sobre esta matèria. En definitiva, es persegueix amb això reforçar la causalitat de l'extinció dels contractes de treball, canalitzant la seua finalització cap a la via que corresponga segons la causa real que motiva la seua terminació. S'inclouen també determinades disposicions en relació amb el preavís 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, afavorint l'adaptabilitat de les condicions de treball a les circumstàncies de la producció, sota la consideració general que els dits instruments constitueixen una alternativa positiva enfront de mesures de flexibilitat externa que impliquen un ajust en el volum d'ocupació.

Per tant, configurar instruments que permeten a les empreses millorar la seua competitivitat, salvaguardant els drets dels treballadors i facilitant de manera especial el manteniment dels seus llocs de treball, constitueix l'objectiu general d'este capítol. Entre eixes 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 destacadament, 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. Per a això s'establix el caràcter improrrogable del termini previst per als períodes de consultes, es preveu una solució legal per als supòsits en què no hi haja representants dels treballadors en l'empresa amb els quals es puga negociar i es potencia la utilització de mitjans extrajudicials de solució de discrepàncies establits a través de la negociació col·lectiva. Estos mitjans han demostrat el seu valor i eficàcia com a sistemes que eviten la judicialització dels conflictes laborals, permetent que els processos d'adaptació de les condicions de treball es duguen a terme amb agilitat per a l'empresari i amb garanties per als treballadors, de manera que es disminuïx la conflictivitat laboral, en especial en aquells casos en què estos mecanismes s'incardinen en institucions creades mitjançant un acord de les organitzacions empresarials i sindicals en l'àmbit corresponent.

D'altra banda, les reformes introduïdes en l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors es dirigixen a afavorir l'efectivitat dels procediments d'inaplicació salarial quan la situació i les perspectives de l'empresa puguen veure's danyades com a conseqüència de règim salarial establert de manera que s'afecten les possibilitats de manteniment de l'ocupació. Per a això, es regule de manera més completa este procediment i s'apela també ací a la utilització de mitjans extrajudicials de solució de discrepàncies.

El Govern considera que no és possible mantindre una regulació legal que conduïx a situacions de bloqueig no desitjades per l'ordenament jurídic per a estos casos de desacord, i que és essencial, per tant, habilitar un procediment per a resoldre estes discrepàncies, tenint en compte l'interés general evident que comporta propiciar l'aplicació de mesures de flexibilitat interna de caràcter no traumàtic com a mecanisme d'utilització preferent enfront del recurs a la destrucció de llocs de treball.

Este conjunt de mesures no contradiuen la voluntat manifestada pel Govern al llarg de tot este 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 passat mes de febrer per a acordar les modificacions que creguen 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 condicions en què puga ser necessària una inaplicació excepcional d'allò que estableix un conveni col·lectiu com a mitjà per a evitar la destrucció de llocs de treball. Tot això tenint ben present que la negociació col·lectiva constituïx el millor instrument per a afavorir l'adaptabilitat de les empreses a les necessitats canviantes de la situació econòmica i per a trobar punts d'equilibri entre la flexibilitat requerida per les empreses i la seguretat demandada pels treballadors.

Junt amb l'anterior, este 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 (siga a través de la suspensió del contracte de treball, siga per mitjà de la reducció de la jornada en sentit estricte). Es tracta d'un instrument que afavorix la flexibilitat interna de la relació laboral i que permet aconseguir un equilibri beneficiós per a empresaris i treballadors, perquè facilita l'ajust de l'empresa a les necessitats canviantes 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 este sentit, s'introduïx la mesura de reducció temporal de jornada dins de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, es flexibilitza el tractament d'esta 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'esta mesura i consistents, respectivament, en la reposició de les prestacions de desocupació i en les bonificacions de les cotitzacions empresarials.

El capítol III agrupa distintes mesures que es dirigixen a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades. 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 esta matèria) que la seua pràctica generalització ha limitat greument la seua eficiència. Sobre la base d'este diagnòstic, es realitza una regulació més rigorosa i es definixen de manera més selectiva els col·lectius de treballadors per a la contractació indefinida dels quals s'establixen bonificacions: jòvens fins a 30 anys amb especials problemes d'ocupabilitat i majors de 45 anys amb una permanència prolongada en la desocupació; junt 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'estes noves bonificacions quan la contractació es faça per a dones. S'establix, finalment, un horitzó temporal per a la seua aplicació, al terme de la qual es realitzarà una rigorosa avaluació dels seus resultats, la qual cosa permetrà la seua modificació si és necessari.

D'altra banda, es mantenen en la seua 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 mantindre la situació d'activitat dels treballadors majors de 59 anys. Respecte d'estes últimes, haurà de reflexionar-se si estes bonificacions han de seguir incardinades en les polítiques d'ocupació, com ocorre 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 jòvens, s'introdueixen millores substancials en la regulació dels contractes per a la formació que, al mateix temps, incentiven la seua utilització pels empresaris a través d'una bonificació total de les cotitzacions socials i els fan més atractius per als jòvens, a través de la millora del salari i del reconeixement de la prestació de desocupació al terme d'aquells. S'introdueixen també determinades modificacions respecte del contracte en pràctiques, que es referixen als títols que habiliten per a realitzar estos 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 a fomentar les oportunitats d'accedir a una ocupació per part de les persones desocupades. Es considera necessari iniciar una obertura a la col·laboració publicoprivada en esta matèria, preservant, en tot cas, la centralitat i l'enfortiment dels servicis públics d'ocupació de caràcter estatal i autonòmic, perquè no es produísca la substitució de la iniciativa pública per la iniciativa privada en l'àmbit de la intermediació i la col·locació. Els servicis públics d'ocupació són sempre necessaris per a acompanyar i promoure els canvis en l'accés i la millora de l'ocupació i per a gestionar les prestacions per desocupació. El Govern té voluntat de continuar millorant i potenciant els servicis públics d'ocupació. En este context, la regulació de les agències privades de col·locació amb ànim de lucre permetrà complementar l'activitat dels servicis públics d'ocupació.

En este sentit, es regula legalment l'activitat de les agències de col·locació amb ànim de lucre en la línia de les més recents normes i criteris de l'Organització Internacional del Treball en esta matèria. La centralitat dels servicis públics d'ocupació respecte d'estes agències queda assegurada per l'exigència d'una autorització administrativa per al desenrotllament de la seua activitat, per la configuració d'estes com a entitats col·laboradores dels dits servicis públics quan subscriuen convenis de col·laboració amb estos i, en tot cas, pel seu sotmetiment al control i inspecció per part d'estos.

D'altra banda, el reial decret llei introduïx diverses modificacions en la legislació relativa a les empreses de treball temporal que es dirigixen 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 que es refereixen 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 a aplicar esta mesura, es reserva un període perquè la negociació col·lectiva, dins dels sectors hui exclosos de l'activitat de les empreses de treball temporal per raons de seguretat i salut en el treball, pugua, de manera raonada i justificada, definir

les ocupacions o ocupacions d'especial risc que no puguen ser objecte de contractes de posada a disposició.

Una vegada conclòs este període i respectant les excepcions per a llocs de treball o ocupacions determinades que hagen pogut acordar-se, es deroguen –amb algunes excepcions– les restriccions actualment vigents i s'establixen requisits complementaris perquè les empreses de treball temporal puguen realitzar contractes de posada a disposició de treballadors en estos sectors per mitjà del reforç de les exigències en matèria de prevenció de riscos laborals i de formació preventiva dels treballadors.

### III

En el conjunt i en cada una de les mesures que s'adopten concorren, per la naturalesa i finalitat d'estes, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució Espanyola com a pressupost habilitant per a l'aprovació d'un reial decret llei.

En primer lloc, els indicadors de conjuntura que es van coneixent apunten de manera cada vegada més nítida a una incipient eixida de la situació recessiva, i, en conseqüència, a l'inici d'una fase econòmica qualitativament diferent de la travessada en els últims dos anys. Una nova etapa que, encara que subjecta encara a importants riscos i incerteses, requereix mesures diferents de les adoptades fins a este moment, que posen l'èmfasi a assentar les bases d'un nou model de creixement més equilibrat i generador d'ocupació de qualitat, cosa sobre la qual hi ha una àmplia coincidència a assenyalar que només resulta possible implementant amb urgència reformes profundes en l'àmbit de les relacions laborals.

En segon lloc, ha de considerar-se que totes aquelles mesures que es referixen a grups específics de treballadors o que contenen incentius per a la contractació o per al manteniment dels llocs de treball han de tindre efectivitat immediata, perquè la tramitació parlamentària d'una norma amb rang de llei provocaria greus distorsions del mercat de treball durant el temps en què es produïra eixa tramitació.

En tercer lloc, la situació de l'ocupació, ja exposada, tampoc permet ajornar l'adopció d'aquelles mesures que persegueixen animar els empresaris a contractar nous treballadors, dinamitzar el mercat de treball fomentant una intermediació laboral més intensa i enfortir o incentivar mecanismes de flexibilitat interna alternatius a la destrucció de llocs de treball.

D'altra banda, la forma d'incorporació de la directiva sobre empreses de treball temporal, atorgant un termini als convenis col·lectius per a definir ocupacions amb restriccions o limitacions basades en raons de seguretat i salut, obliga a concedir a la negociació col·lectiva un termini suficient per a dur a terme esta tasca amb antelació suficient.

Finalment, ha de ressaltar-se que el reial decret llei respon en el seu procediment d'elaboració al mètode que ha sigut habitual en les reformes laborals dutes a terme al nostre país en les últimes dècades. Així, les mesures incloses en esta norma han sigut objecte d'ampli i intens debat durant els últims mesos en el marc del diàleg social amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a escala estatal. En el convenciment que el consens dels interlocutors socials constituïx la via més eficaç per a introduir canvis substancials en el sistema de relacions laborals, el Govern ha prorrogat el debat fins a esgotar les possibilitats d'arribar a un acord. No obstant això, esgotats els esforços per aconseguir-lo, l'adopció de les mesures que es consideren necessàries per a dinamitzar el mercat de treball i mantindre l'ocupació existent no pot dilatar-se per més temps. En tot cas, el procés de diàleg social ha servit per a conèixer les posicions de les organitzacions empresarials i sindicals respecte dels objectius de la reforma i de la seua orientació.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització continguda en l'article 86 de la Constitució Espanyola, a proposta del ministre de Treball i Immigració, amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la seua reunió del dia 16 de juny de 2010,

DISPOSE:

CAPÍTOL I

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

### Article 1. *Contractes temporals.*

El Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. La lletra a) de l'apartat 1 de l'article 15 queda redactada de la manera següent:

«a) Quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servici determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta. Estos contractes no podran tindre una duració 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 estos terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, incloent-hi els convenis d'empresa, podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguen cobrir-se amb contractes d'esta naturalesa.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 15 queda redactat de la manera següent:

«5. Sense perjudi del que disposen els apartats 1.a), 2 i 3 d'este article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagen 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, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

El que estableix el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produïsquen supòsits de successió o subrogació empresarial d'acord amb el que es disposa legalment o convencionalment.

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva establirà requisits dirigits a previndre la utilització abusiva de contractes de duració determinada amb distints treballadors per a exercir el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'eixe caràcter, amb solució de continuïtat o sense, incloent-hi els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que disposa este apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.»

Tres. L'apartat 9 de l'article 15 queda redactat com seguix:

«9. En els supòsits previstos en els apartats 1.a) i 5, l'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seua nova condició de treballador fix de l'empresa.»

Quatre. L'actual apartat 9 de l'article 15 passa a ser el número 10.

Cinc. La lletra c) de l'article 49.1 queda redactada de la manera següent:

«c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servici objecte del contracte. A la finalització del contracte, excepte en els casos del contracte

d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà 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 servici, o l'establida, si és el cas, en la normativa específica que siga aplicable.

Els contractes de duració determinada que tinguen establert un termini màxim de duració, incloent-hi els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una duració inferior a la màxima legalment establida, es consideraran prorrogats automàticament fins al dit termini quan no hi haja denúncia o pròrroga expressa i el treballador continue prestant servicis.

Expirada la dita duració màxima o realitzada l'obra o servici objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.

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

Sis. La disposició addicional quinze queda redactada de la manera següent:

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

El que disposa l'article 15.1.a) en matèria de duració màxima del contracte per obra o servici determinats, i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de contractes de esta llei, produirà efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes autònoms, sense perjudi de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa no serà obstacle per a l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball de què es tracte a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que establix la normativa aplicable.»

Set. S'hi afig una disposició transitòria tretze, amb la redacció següent:

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

La indemnització prevista a la finalització del contracte temporal establida en l'article 49.1.c) d'esta llei s'aplicarà de manera gradual segons el calendari següent:

- Huit dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que se subscriguen fins al 31 de desembre de 2011.
- Nou dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que se subscriguen a partir de l'1 de gener de 2012.
- Deu dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que se subscriguen a partir de l'1 de gener de 2013.
- Onze dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que se subscriguen a partir de l'1 de gener de 2014.
- Dotze dies de salari per cada any de servici per als contractes temporals que se subscriguen a partir de l'1 de gener de 2015.»

Article 2. *Extinció del contracte de treball.*

U. L'apartat 1 de l'article 51 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

«1. Als efectes del que disposa la present llei, es considera com a acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques,



tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecte almenys:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprenga una situació econòmica negativa. A este efecte, l'empresa haurà d'acreditar els resultats al·legats i justificar que d'estos es deduïx mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o servicis que l'empresa pretén col·locar en el mercat. A este efecte, l'empresa haurà d'acreditar la concurrència d'alguna de les causes assenyalades i justificar que se'n deduïx mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva per a contribuir a millorar la situació de l'empresa o a previndre'n una evolució negativa d'esta a través d'una organització més adequada dels recursos que afavorisca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

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

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es referix el paràgraf primer d'este article, es tindran 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 previstos en el paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 49 d'esta llei, sempre que el seu nombre siga, almenys, de cinc.

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

Dos. L'apartat 6 de l'article 51 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

«6. Quan el període de consultes concloga sense acord, l'autoritat laboral dictarà una resolució on s'estime o es desestime, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució es dictarà 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 dit termini no ha recaigut pronunciament exprés, es considerarà autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.

La resolució de l'autoritat laboral serà motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització procedirà quan de la documentació que es troba en poder de l'expedient es desprenga que concorre la causa al·legada per l'empresari i la raonabilitat de la mesura en els termes assenyalats en l'apartat 1 d'este article.»

Tres. La lletra c) de l'article 52 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada en estos termes:

«c) Quan concórrega alguna de les causes previstes en l'article 51.1 d'esta llei i l'extinció afecte un nombre inferior al que s'hi estableix.

Els representants dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es referix este apartat.»

Quatre. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 53 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per 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 de l'entrega de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball. En el supòsit previst en l'article 52.c), de l'escrit de preavis se'n donarà còpia a la representació legal dels treballadors perquè en prenga coneixement.»

Cinc. L'apartat 4 de l'article 53 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

«4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tinga com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la llei o bé s'haja produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, i l'autoritat judicial haurà de fer esta declaració d'ofici.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els supòsits 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 referix la lletra d de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitze dins del dit 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 referix la lletra a), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4.bis i 5 de l'article 37 o n'estiguen gaudint, o hagen sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 o n'estiguen gaudint, 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 condicions reconeguts en esta llei.

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

El que estableixen les lletres anteriors serà aplicable llevat que, en estos casos, es declare 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 considerarà improcedent quan no s'acredite la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva o quan no s'hagen complert els requisits establits en l'apartat 1 d'este article.

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

Sis. L'apartat 2 de l'article 122 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

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

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

b) S'haja efectuat en frau de llei eludint les normes establides pels acomiadaments col·lectius, en els casos a què es referix 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 referix 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 preavís concedit finalitze dins del dit 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 referix la lletra c), i la dels treballadors que hagen sol·licitat un dels permisos a què es referixen els apartats 4, 4.bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors o n'estiguen gaudint, o hagen sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors o n'estiguen gaudint, 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 condicions reconeguts en l'Estatut dels Treballadors.

e) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagen 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) serà aplicable llevat que, en estos casos, es declare la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències assenyalats.»

Set. L'apartat 3 de l'article 122 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, queda redactat en els termes següents:

«3. La decisió extintiva es qualificarà d'improcedent quan no s'hagen complit els requisits establits en l'article 53.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, la no-concessió del preavís o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determinarà la improcedència de l'acomiadament, sense perjudi de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents al dit període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguen procedents.»

Article 3. *Contracte de 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 seua Qualitat, queda modificada com seguix:

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

1. A fi de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, podrà concertar-se el contracte de treball per al

foment de la contractació indefinida que es regula en esta disposició, en les condicions que s'hi preveuen.

2. El contracte podrà concertar-se amb treballadors inclosos en un dels grups següents:

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

Jóvens des de setze fins a trenta anys d'edat, ambdós inclosos.

Dones desocupades quan es contracten per a prestar servicis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femení.

Majors de quaranta-cinc anys d'edat.

Persones amb discapacitat.

Desocupats que porten, almenys, tres mesos inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació.

Desocupats que, durant els dos anys anteriors a la subscripció del contracte, hagen estat contractats exclusivament per mitjà de contractes de caràcter temporal, incloent-hi els contractes formatius.

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

b) Treballadors que estiguen contractats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, incloent-hi els contractes formatius, subscrits amb anterioritat al 18 de juny de 2010, als quals es transforme el dit contracte en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2010.

c) Treballadors que estiguen contractats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, incloent-hi els contractes formatius, subscrits a partir del 18 de juny de 2010. Estos contractes podran ser transformats en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 sempre que la seua duració no haja excedit sis mesos. Esta duració màxima no serà aplicable als contractes formatius.

3. El contracte es concertarà per temps indefinit i es formalitzarà per escrit, en el model que s'establisca.

El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que se'n deriven es regiran, amb caràcter general, pel que disposa 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'extingisca per causes objectives i l'extinció siga declarada judicialment improcedent o reconeguda com a tal per l'empresari, la quantia de la indemnització a què es referix l'article 53.5 de l'Estatut dels Treballadors, en la seua remissió als efectes de l'acomiadament disciplinari previstos en l'article 56 del mateix text legal, serà de trenta-tres dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

Si es procedix segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari haurà de depositar en el jutjat social la diferència entre la indemnització ja percebuda pel treballador segons l'article 53.1.b) de la mateixa llei i l'assenyalada en el paràgraf anterior.

5. No podrà concertar el contracte per al foment de la contractació indefinida a què es referix la present disposició l'empresa que en els sis mesos anteriors a la subscripció del contracte haja extingit contractes de treball per acomiadament reconegut o declarat com a improcedent o per acomiadament col·lectiu. En ambdós supòsits, la limitació afectarà únicament la cobertura d'aquells llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

Esta limitació no serà aplicable quan les extincions de contractes s'hagen produït amb anterioritat al 18 de juny de 2010 ni quan, en el supòsit d'acomiadament col·lectiu, la realització dels contractes a què es referix la present disposició haja sigut acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes previst en l'article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors.

6. El Govern, amb consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, procedirà a l'avaluació de l'eficàcia d'esta disposició i els seus efectes en l'evolució de la contractació indefinida. Esta avaluació es realitzarà amb anterioritat al 31 de desembre de 2012.»

## CAPÍTOL II

### **Mesures per a afavorir la flexibilitat interna negociada en les empreses i per a 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 per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

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

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

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

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

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

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

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió d'un màxim de tres membres integrada, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanga l'empresa designats per la comissió paritària del conveni col·lectiu aplicable a esta; els seus acords requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació puga suposar la paralització d'este. En eixe cas, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials del sector.

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

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

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

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

L'empresari i la representació legal dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es referix este apartat per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que siga aplicable en l'àmbit de l'empresa, que haurà de desenrotllar-se dins del termini màxim improrrogable assenyalat per al dit 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 per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat com seguix:

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

1. La direcció de l'empresa, quan hi haja provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afecten les matèries següents:

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

S'entendrà que concorren les causes a què es referix este article quan l'adopció de les mesures proposades contribuísca a millorar la situació de l'empresa a través d'una més adequada organització dels seus recursos que afavorísca la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

2. Es considera de caràcter individual la modificació d'aquelles condicions de treball de què gaudisquen 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 gaudides per estos en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

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

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

c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen tres-cents o més treballadors.

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

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'este article, i sense perjudi del que disposa l'article 50 1. a), si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servici on es prorratejaren per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

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

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'este article, l'empresa realitze modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars a què es referix l'últim paràgraf de l'apartat 2 sense que concórreguen causes noves que justifiquen tal actuació, estes noves modificacions es consideraran efectuades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

4. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida en tots els casos d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de duració no superior a quinze dies improrrogables, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per a atenuar les seues conseqüències per als treballadors afectats.

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

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió d'un màxim de tres membres integrada, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanga l'empresa designats per la comissió paritària del conveni col·lectiu aplicable a esta; els seus acords requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la paralització d'este. En eixe cas, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials del sector.

L'empresari i la representació legal dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge que siga aplicable en l'àmbit de l'empresa, que hauran de desenrotllar-se dins del termini màxim improrrogable assenyalat per al dit període.

5. Quan la modificació col·lectiva es referisca a condicions de treball reconegudes als treballadors en virtut d'acord o pacte col·lectiu o gaudides per estos en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius, una vegada finalitzat el període de consultes sense acord, l'empresari notificarà als treballadors la seua decisió sobre la modificació, que produirà efectes transcorregut el termini a què es referix l'apartat 3 d'este article.

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

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudi del dret dels treballadors afectats a exercitar l'opció prevista en el paràgraf segon de l'apartat 3 d'este article.

6. La modificació de les condicions establides en els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present llei, siguen estos de sector o empresarials, es podrà efectuar en tot moment per acord entre l'empresa i els representants legals o sindicals dels treballadors, i en este cas s'entendrà que concorren les causes justificatives a què al·ludix l'apartat 1. El dit acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal si és el cas o de les representacions sindicals que, en el seu conjunt, representen la majoria d'aquells.

En cas de desacord entre les parts, serà necessari acudir als procediments de mediació establits a este efecte per mitjà de conveni col·lectiu o acord interprofessional. Els convenis i acords interprofessionals podran establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant per als casos d'absència d'avinença en la mediació, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91 d'esta llei.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la seua representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa segons el que preveu l'apartat 4.

La modificació només podrà referir-se a les matèries assenyalades en els paràgrafs b), c), d) i e) de l'apartat 1 i haurà de tindre un termini màxim de vigència que no podrà excedir la vigència temporal del conveni col·lectiu la modificació del qual es pretenga.

7. En matèria de trasllats caldrà ajustar-se al que disposen les normes específiques establides en l'article 40 d'esta 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 per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda redactat en els termes següents:

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

Sense perjudi de l'anterior, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu esta llei, es podrà procedir, amb desenrotllament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar el règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa quan la situació i les perspectives econòmiques d'esta puguen veure's danyades com a conseqüència de la dita aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquella.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de la dita empresa, i establirà, si és el cas 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 establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li siga aplicable, sense que en cap cas la dita inaplicació pugua superar el període de vigència del conveni o, si és el cas, els tres anys de duració.



En cas de desacord entre les parts, serà necessari acudir als procediments de mediació establits a este efecte per mitjà de convenis o acords interprofessionals. Els convenis o acords interprofessionals podran establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant per als casos d'absència d'avinença en la mediació, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91 d'esta llei.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la seua representació per a la subscripció d'este acord d'empresa a una comissió integrada per un màxim de tres membres integrada, segons la seua representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanga l'empresa; els seus acords requeriran el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació haurà de realitzar-se en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugua suposar la paralització d'este. En eixe cas, l'empresari podrà atribuir la seua representació a les organitzacions empresarials del sector.»

Dos. La lletra c) de l'apartat 3 de l'article 85 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactada de la manera següent:

«c) Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la no-aplicació del règim salarial a què es referix l'article 82.3.»

*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 per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat com seguix:

«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 podrà ser suspés a iniciativa de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment establert en l'article 51 d'esta llei i en les seues normes de desplegament, amb les especialitats següents:

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

b) El termini a què es referix l'article 51.4, relatiu a la duració del període de consultes, es reduirà a la mitat, i la documentació serà l'estrictament necessària en els termes que reglamentàriament es determinen.

c) L'autorització d'esta mesura serà procedent quan de la documentació que es troba en poder de l'expedient es desprenga raonablement que esta 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 generarà dret a cap indemnització.

2. La jornada de treball podrà reduir-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment previst en l'apartat anterior. A este efecte, es considerarà com a 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.

3. Igualment, el contracte de treball podrà ser suspés per causa derivada de força major d'acord amb el procediment establert en l'article 51.12 d'esta llei i normes reglamentàries de desplegament.»

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 serà total quan el treballador cesse, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat que estava exercint i siga privat, consegüentment, del seu salari.

A este efecte, s'entendrà per desocupació total el cessament total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut 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 serà parcial quan el treballador veja reduïda temporalment la seua jornada diària ordinària de treball, entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 70 per cent, sempre que el salari siga objecte d'anàloga reducció.

A este efecte, s'entendrà per reducció temporal de la jornada diària ordinària aquella que s'autoritze per un període de regulació d'ocupació, sense que estiguen compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguen a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.»

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

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

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'addiciona 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 en l'apartat 1 anterior, serà ampliat fins al 80 per cent, quan l'empresa, en els procediments de regulació d'ocupació que hagen conclòs amb acord, incloga mesures per a 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 siga augmentar la polivalència del treballador o incrementar la seua ocupabilitat, o qualsevol altra mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació en l'empresa. Tot això amb els límits i les condicions establits en els apartats anteriors.»

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

«1. Quan s'autoritze una empresa, en virtut d'un o més 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'autoritze per resolució administrativa en expedient de regulació d'ocupació o per resolució judicial en procediment concursal l'extinció dels contractes, o s'extingisca 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

tindran dret a la reposició de la duració de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que hagen percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles autoritzacions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es complisquen les condicions següents:

- a) Que les resolucions administratives o judicials que autoritzen les suspensions o reduccions de jornada s'hagen produït entre l'1 d'octubre de 2008 i el 31 de desembre de 2011, ambdós inclosos;
- b) Que l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que autoritze l'extinció es produísca entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2012.»

## CAPÍTOL III

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

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

1. Les empreses que contracten, fins al 31 de desembre de 2011, de manera indefinida treballadors desocupats entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos, amb especials problemes d'ocupabilitat, inscrits en l'Oficina d'Ocupació, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 800 euros durant tres anys o, si és el cas, pel seu equivalent diari.

A este efecte, es considerarà que tenen especials problemes d'ocupabilitat aquells jòvens que porten inscrits com a desocupats almenys dotze mesos i que no hagen completat l'escolaritat obligatòria o no tinguen titulació professional.

Quan estos contractes es realitzen amb dones, les bonificacions indicades seran de 1.000 euros o el seu equivalent diari.

2. Les empreses que contracten, fins al 31 de desembre de 2011, de manera indefinida treballadors desocupats majors de 45 anys, inscrits en l'Oficina d'Ocupació durant almenys dotze mesos, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, de 1.200 euros durant tres anys o, si és el cas, del seu equivalent diari.

Si estos contractes es concerten amb dones, les bonificacions indicades seran de 1.400 euros o el seu equivalent diari.

3. Les empreses que, fins al 31 de desembre de 2011, transformen en indefinits contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, siga quina siga la data de la seua celebració, tindran dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 500 euros durant tres anys o, si és el cas, del seu equivalent diari.

En el cas de les dones, les dites bonificacions seran de 700 euros o, si és el cas, del seu equivalent diari.

4. Serà requisit imprescindible perquè puguen aplicar-se les bonificacions establides en este article que les noves contractacions o transformacions, excepte les referides a contractes de relleu, suposen un increment del nivell d'ocupació fix de l'empresa.

Per a calcular el dit increment, es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors amb contractes indefinits en el període dels noranta dies anteriors a la nova contractació o transformació, calculat com el quocient que resulte de dividir entre noranta el sumatori dels contractes indefinits que estiguen d'alta en l'empresa en cada un dels noranta dies immediatament anteriors a la nova contractació o transformació. S'exclouran del còmput els contractes indefinits que s'hagen extingit en el dit període 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.

5. Les empreses que s'acullen a estes bonificacions estaran obligades a mantindre, durant el període de duració de la bonificació, el nivell d'ocupació fix aconseguit amb la contractació indefinida o la transformació bonificada.

No es considerarà incomplida la dita obligació si es produïxen extincions de contractes indefinits en el dit període 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 supòsit de produir-se extincions de contractes indefinits per altres causes i quan això supose disminució de l'ocupació fixa, les empreses estaran obligades a cobrir les dites vacants en el mes següent al que es produïsquen per mitjà de 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 tinga el treballador el contracte indefinit del qual s'haja extingit, en els termes que s'establisquen reglamentàriament.

L'incompliment per part de les empreses de les obligacions establides en este apartat donarà lloc al reintegrament de les bonificacions d'acord amb el que hi ha disposat reglamentàriament.

6. En allò que no preveu esta disposició, serà aplicable el que estableix la secció 1a del capítol I i la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte el que disposa l'article 6.2 en matèria d'exclusions.

7. Els treballadors contractats a l'empara d'este article seran 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, a fi d'incrementar la seua 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'este reial decret llei i fins al 31 de desembre de 2011, subscriuen contractes per a la formació amb treballadors desocupats i inscrits en l'Oficina d'Ocupació tindran dret, durant tota la vigència del contracte, incloent-hi 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 dits contractes.

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

Les bonificacions d'este article seran aplicables així mateix als contractes per a la formació concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei que siguen prorrogats entre la dita data i el 31 de desembre de 2011, durant la vigència de les dites pròrrogues.

2. Per a tindre dret als incentius establits en el paràgraf primer de l'apartat anterior, el contracte per a la formació haurà de suposar un increment de la plantilla de l'empresa. Per al còmput del dit increment, s'aplicarà el que estableix el paràgraf segon de l'article 10.4 d'este reial decret llei.

3. En allò que no preveu esta disposició, serà aplicable el que estableix la secció 1a del capítol I i la disposició addicional tercera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, excepte en el que disposa l'article 6.2 en matèria d'exclusions.

4. Els treballadors contractats a l'empara d'este article seran 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, a fi d'incrementar la seua 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 podrà concertar-se amb qui estiga en possessió de títol universitari o de Formació Professional de Grau Mitjà o Superior o de títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores

del sistema educatiu vigent, o del 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 habiliten per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o dels sis anys quan el contracte es concerte amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

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

b) La duració del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys, dins dels límits de la qual els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, podran determinar la duració del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

c) Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o distinta empresa per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracte de distinta titulació o distint certificat de professionalitat.

Als efectes d'este article, els títols de grau i de màster corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació.

No es podrà concertar un contracte en pràctiques basant-se en un certificat de professionalitat obtingut com a conseqüència d'un contracte per a la formació subscrit anteriorment amb la mateixa empresa.

d) Excepte allò que dispose el conveni col·lectiu, el període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguen en possessió del títol de grau mitjà o del certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estan en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

e) La retribució del treballador serà 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 el conveni per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball.

f) Si a la fi del contracte el treballador continua en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova i es computarà la duració de les pràctiques a efecte d'antiguitat en l'empresa.»

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

«2. El contracte per a la formació tindrà com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requerisca un determinat nivell de qualificació, i es regirà per les regles següents:

a) Es podrà subscriure amb treballadors de més de setze anys i de menys de vint-i-un anys que no tinguen la titulació o el certificat de professionalitat requerit per a subscriure un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat serà de vint-i-quatre anys quan el contracte es concerte amb desocupats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis.

El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerte amb desocupats que s'incorporen com a alumnes-treballadors als programes de tallers d'ocupació o es tracte de persones amb discapacitat.

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

Així mateix, els convenis col·lectius d'empresa podran establir el nombre màxim de contractes a subscriure en funció de la grandària de la plantilla, en el cas que hi haja un pla formatiu d'empresa.

Si els convenis col·lectius a què es referixen els paràgrafs anteriors no determinen el nombre màxim de contractes que cada empresa pot subscriure en funció de la seua plantilla, el dit nombre serà el que es determine reglamentàriament.

c) La duració mínima del contracte serà de sis mesos, i la màxima, de dos anys. Per mitjà d'un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran establir unes altres duracions atenent les característiques de l'ofici o del lloc de treball a exercir i els seus requeriments formatius, sense que, en cap cas, la duració mínima puga ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys, o a quatre anys quan el contracte es concerte amb una persona amb discapacitat, tenint en compte el tipus o el grau de discapacitat i les característiques del procés formatiu a realitzar.

d) Expirada la duració màxima del contracte per a la formació, el treballador no podrà ser contractat per esta modalitat per la mateixa o distinta empresa.

No es podran subscriure contractes per a la formació que tinguen com a objecte la qualificació per a un lloc de treball que haja sigut exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) El temps dedicat a la formació teòrica dependrà de les característiques de l'ofici o del lloc de treball a exercir i del nombre d'hores establert per al mòdul formatiu adequat al dit lloc o ofici, sense que, en cap cas, puga ser inferior al 15 per 100 de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal.

Respectant el límit anterior, els convenis col·lectius podran establir el temps dedicat a la formació teòrica i la seua distribució, i establiran, si és el cas, el règim d'alternança o concentració d'este respecte del temps de treball efectiu.

Quan el treballador contractat per a la formació no haja finalitzat els cicles educatius compresos en l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica tindrà com a objecte immediat completar la dita educació.

S'entendrà complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acredite, per mitjà de certificació de l'Administració pública competent, que ha fet un curs de formació professional per a l'ocupació adequada a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. En este cas, la retribució del treballador s'incrementarà proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

Quan el treballador contractat per a la formació siga una persona amb discapacitat psíquica, la formació teòrica podrà substituir-se, totalment o parcialment, amb un 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 la impartició de la formació teòrica es regularà en els termes que s'establisquen reglamentàriament.

f) El treball efectiu que exercisca el treballador en l'empresa haurà 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 serà objecte d'acreditació en els termes que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional

i en la seua normativa de desplegament. D'acord amb el que estableix la dita regulació, el treballador podrà sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat. Sense perjudi de l'anterior, a la finalització del contracte, l'empresari haurà d'entregar al treballador un certificat en què conste la duració de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.

h) La retribució del treballador contractat per a la formació serà durant el primer any del contracte la fixada en conveni col·lectiu, sense que pugua 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 serà la fixada en conveni col·lectiu, sense que en cap cas pugua 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 comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, incloent-hi la desocupació. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

j) En cas que el treballador continue en l'empresa en finalitzar el contracte, caldrà ajustar-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'este article.

k) El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incomplisca en la seua totalitat les obligacions que li corresponguen en matèria de formació teòrica.»

Tres. Es modifica l'apartat 3, que queda redactat de la manera següent:

«3. En la negociació col·lectiva es podran fixar criteris i procediments tendents a aconseguir la paritat per raó de gènere en el nombre de treballadors vinculats a l'empresa per mitjà de contractes formatius. Així mateix, podran establir-se compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.»

Quatre. Es modifica la disposició addicional sexta 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 comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions d'aquella, incloent-hi la desocupació.»

Cinc. S'introdueix una nova disposició addicional quaranta-nou en el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, amb la redacció següent:

«Disposició addicional quaranta-nou. *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'efectuarà 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 establert per al contracte en pràctiques.

Per a determinar la base reguladora i la quantia de la prestació per desocupació s'aplicarà el que estableix l'article 211 d'esta llei.»

## CAPÍTOL IV

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

#### Article 13. *Servicis públics d'ocupació.*

S'autoritza el Govern perquè aprobe, 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 l'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 esta 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. Esta mesura serà aplicable en tot el territori de l'Estat i la seua gestió serà realitzada per les comunitats autònomes amb competències estatutàriament assumides en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació i pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Respecte de la gestió per les comunitats autònomes d'esta mesura, els crèdits corresponents es distribuiran territorialment entre les dites administracions, 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. *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 com a objecte posar en contacte les ofertes de treball amb els treballadors que busquen una ocupació, per a la seua col·locació. La intermediació laboral té com a finalitat proporcionar als treballadors una ocupació adequada a les seues característiques i facilitar als ocupadors els treballadors més apropiats als seus requeriments i necessitats.

2. També es considerarà intermediació laboral l'activitat destinada a la recol·locació dels treballadors que resulten excedents en processos de reestructuració empresarial, quan aquella haja sigut establida o acordada amb els treballadors o els seus representants en els corresponents plans socials o programes de recol·locació.»

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 esta llei s'entendrà per agències de col·locació aquelles entitats públiques o privades, amb ànim de lucre o sense, que realitzen activitats d'intermediació laboral d'acord amb el que estableix l'article 20, bé com a col·laboradors dels servicis públics d'ocupació, bé de forma autònoma però coordinada amb estos. Així mateix, podran desenvolupar actuacions relacionades amb la busca d'ocupació, com ara orientació i informació professional, i amb la selecció de personal.

2. Les persones físiques o jurídiques que desitgen actuar com a agències de col·locació hauran d'obtenir una autorització del servici públic d'ocupació competent per raó del domicili social de l'agència, que serà única i amb validesa en tot el



territori espanyol, d'acord amb el que s'establisca reglamentàriament. El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense haver-se notificat una resolució expressa a la persona interessada suposarà la desestimació de la sol·licitud per silenci administratiu, amb l'objecte de garantir una adequada protecció dels treballadors.

3. Reglamentàriament es regularà un sistema que permeta integrar el conjunt de la informació proporcionada per les comunitats autònomes respecte a les agències de col·locació autoritzades.

4. En tot cas, sense perjudi de les obligacions previstes en este capítol i de les específiques que es determinen reglamentàriament, les agències de col·locació hauran de:

a) Subministrar als servicis públics d'ocupació la informació que es determine per via reglamentària, amb la periodicitat i la forma que s'hi establisca sobre els treballadors atesos i les activitats que exercixen, així com sobre les ofertes d'ocupació i els perfils professionals que corresponguen amb eixes ofertes.

b) Elaborar i executar plans específics per a la col·locació de treballadors desocupats integrants dels col·lectius mencionats en l'article 26, que concloguen amb la col·locació d'aquells, en els termes que es determinen reglamentàriament en funció de la situació del mercat de treball.

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

d) Garantir l'aplicació i el compliment de la normativa vigent en matèria laboral i de Seguretat Social.

e) Complir les normes sobre accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

5. Les agències de col·locació autoritzades podran ser considerades entitats col·laboradores dels servicis públics d'ocupació per mitjà de la subscripció d'un conveni de col·laboració amb estos, amb l'abast previst en les normes de desplegament d'esta llei i en els mateixos convenis que se subscriuen.»

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 servicis públics d'ocupació i les agències de col·locació, així com les accions d'intermediació que puguen realitzar altres entitats col·laboradores d'aquells, es prestaran d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no-discriminació, de manera que es garantisca la plena transparència en el seu funcionament.

Els servicis públics d'ocupació, agències i entitats assenyalats en l'apartat 1 de l'article anterior hauran de respectar en les seues actuacions la intimitat i dignitat dels treballadors en el tractament de les seues dades, d'acord amb la normativa reguladora sobre això.

2. A fi d'assegurar el compliment dels esmentats principis, els servicis públics d'ocupació garantiran que el procés específic de selecció i cassació entre l'oferta de treball i la demanda d'ocupació corresponga, amb caràcter general, al servici públic d'ocupació i a les agències de col·locació degudament autoritzades.

En el supòsit de col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral, els servicis públics d'ocupació podran disposar d'entitats col·laboradores especialitzades per a realitzar el procés a què es referix el paràgraf anterior.

3. Els servicis públics d'ocupació assumixen la dimensió pública de la intermediació laboral, si bé podran establir amb altres entitats i amb agències de col·locació, convenis, acords o altres instruments de coordinació que tinguen com a objecte afavorir la col·locació de demandants d'ocupació.

4. La intermediació laboral realitzada pels servicis públics d'ocupació, per si mateixos o a través de les entitats o agències de col·locació quan realitzen activitats incloses en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, d'acord amb el que estableix este capítol, es realitzarà de manera gratuïta per als treballadors i per als ocupadors.

La intermediació realitzada per les agències de col·locació amb independència dels servicis públics d'ocupació haurà de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de servicis, no podent-se exigir a estos cap contraprestació per esta prestació.

5. Als efectes de la intermediació que realitzen els servicis públics d'ocupació i, si és el cas, les entitats col·laboradores d'estos i de l'execució dels programes i mesures de polítiques actives d'ocupació, tindran exclusivament la consideració de demandants d'ocupació aquells que s'inscriuen com a tals en els dits servicis 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 servicis públics d'ocupació, les seues entitats col·laboradores i les agències de col·locació en la gestió de la intermediació laboral hauran de vetlar específicament per a evitar la discriminació en l'accés a l'ocupació.

Els gestors de la intermediació laboral quan, en les ofertes de col·locació, aprecien caràcter discriminatori, ho comunicaran als qui hagen formulat l'oferta.

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

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

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 per 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 com següix:

«2. Els servicis públics d'ocupació podran autoritzar, en les condicions que es determinen en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. Les dites agències hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no podran establir cap discriminació basada en motius d'origen, incloent-hi 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 es troben en condicions d'aptitud per a exercir el treball o l'ocupació de què es tracte.

Les agències de col·locació en les seues actuacions hauran de respectar la intimitat i dignitat dels treballadors en el tractament de les seues dades i hauran de garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de servicis.»

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

«3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per a cedir-los temporalment a altres empreses es realitzarà exclusivament per empreses de treball temporal, d'acord amb la seua 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 per 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 la informació que reglamentàriament es determine als 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 determinen els servicis públics d'ocupació, o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells i acceptar la col·locació adequada que li siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per les dites agències.
- d) Renovar la demanda d'ocupació en la forma i dates en què es determine en el document de renovació de la demanda i comparéixer, quan haja sigut prèviament requerit, davant de l'entitat gestora, els servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells.
- e) Sol·licitar la baixa en les prestacions per desocupació quan es produïsqen situacions de suspensió o extinció del dret o es deixen de reunir els requisits exigits per a la seua percepció, en el moment de la producció de les dites situacions.
- f) Reintegrar les prestacions indegudament percebudes.
- g) Tornar als servicis públics d'ocupació, o, si és el cas, a les agències de col·locació quan exercisquen 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 a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per estos.
- h) Subscriure i complir les exigències del compromís d'activitat.
- i) Buscar activament ocupació, participar en accions de millora de l'ocupabilitat, que siguen determinats pels servicis públics d'ocupació competents, si és el cas, dins d'un itinerari d'inserció.

Sense perjuí de l'obligació d'acreditar la busca activa d'ocupació, la participació en les accions de millora de l'ocupabilitat serà voluntària per als beneficiaris de prestacions contributives durant els cent primers dies de percepció, i la no-participació en estes no comportarà 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 preveu la disposició addicional segona d'esta llei i, de conformitat amb esta, en els convenis o acords col·lectius.»

Dos. L'apartat 1 de l'article 11 queda redactat de la manera següent:

«1. Els treballadors contractats per a ser cedits a empreses usuàries tindran dret durant els períodes de prestació de servicis en estes a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si hagueren sigut contractats directament per l'empresa usuària per a ocupar el mateix lloc.

A estos efectos, es consideraran condiciones esenciales de treball i ocupació les referides a la remuneració, la duració de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establides per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguen vinculades al dit lloc de treball. Haurà d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. Serà responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a este efecte, la dita empresa usuària haurà de consignar les retribucions a què es referix este paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per a ser cedits tindran dret que els siguen aplicades 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 hòmens i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basada en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.»

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

«3. L'empresa usuària respondrà subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social contraetes 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 dita responsabilitat serà solidària en el cas que el referit contracte s'haja realitzat incomplint el que disposen els articles 6 i 8 de la present llei.

Reglamentàriament, es determinarà 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, tindran dret a la utilització dels servicis de transport, de menjador, de guarderia i altres servicis comuns i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària durant el termini de duració del contracte de posada a disposició en les mateixes condicions que els treballadors contractats directament per l'empresa usuària.»

Cinc. S'afeg un nou apartat 3 a l'article 17 en els termes següents:

«3. L'empresa usuària haurà 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. Esta informació podrà facilitar-se per mitjà d'un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o per mitjà d'altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que asseguren la transmissió de la informació.»

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'esta llei, no podran celebrar-se contractes de posada a disposició per a la realització dels següents treballs en activitats d'especial perillositat:

a) Treballs que impliquen 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 impliquen l'exposició a agents cancerígens, mutàgens 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 seues respectives normes de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

c) Treballs que impliquen 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 seues normes de modificació, desplegament i adaptació al progrés tècnic.

2. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2010, per mitjà dels acords interprofessionals o convenis col·lectius a què es referix 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, incloent-hi els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguen explosius i els treballs amb riscos elèctrics en alta tensió podran determinar-se, per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la celebració de contractes de posada a disposició, sempre que complisquen els requisits següents:

a) Hauran de referir-se a ocupacions o llocs de treball concrets o a tasques determinades.

b) Hauran de justificar-se per raó dels riscos per a la seguretat i salut en el treball associats als llocs o treballs afectats.

c) Hauran de fonamentar-se en un informe raonat que s'acompanyarà a la documentació exigible per al registre, depòsit i publicació del conveni o acord col·lectiu per l'autoritat laboral.

3. Des de l'1 de gener de 2011, respectant les limitacions que, si és el cas, hagen pogut establir-se per mitjà de la negociació col·lectiva d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'apartat anterior, podran celebrar-se contractes de posada a disposició en l'àmbit de les activitats assenyalades abans. Sense perjudi del compliment dels requisits establits legalment i reglamentàriament, la celebració de contractes de posada a disposició estarà subjecta als requisits següents:

a) L'empresa de treball temporal haurà d'organitzar de forma total o parcial les seues activitats preventives amb recursos propis degudament auditats d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals i tindre constituït un comitè de seguretat i salut en el treball de què formen part un nombre no inferior a quatre delegats de prevenció.

b) El treballador haurà de posseir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica requerides per a l'exercici del lloc de treball, que hauran de ser acreditades documentalment per l'empresa de treball temporal.

4. El que estableixen els convenis o acords col·lectius d'acord amb allò que s'ha assenyalat en l'apartat 2 s'entén sense perjudi 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 de gener de 2011, se suprimixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la celebració de contractes de posada a disposició per les

empreses de treball temporal, amb l'única excepció del que estableix la disposició addicional segona d'esta llei. A partir d'eixa data, les limitacions o prohibicions que puguen ser establides només seran vàlides quan es justifiquen per raons d'interés general relatives a la protecció dels treballadors cedits per empreses de treball temporal, o a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i d'evitar possibles abusos.»

Article 18. *Adaptació de la legislació sobre infraccions i sancions en l'orde 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'orde social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda modificat com segueix:

U. Es modifica l'encapçalament de la subsecció 1a de la Secció 3a del Capítol II, que queda redactat com segueix:

«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 com segueix:

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

Tres. L'apartat 2 de l'article 16, infraccions molt greus, queda redactat com segueix:

«2. Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, per mitjà de la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constituïsquen discriminacions favorables o adverses per a l'accés a l'ocupació 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 com segueix:

«1. Lleus.

a) No comparéixer, previ requeriment, davant dels servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així s'arregue en el conveni de col·laboració, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i dates que es determinen en el document de renovació de la demanda, excepte causa justificada.

b) No tornar en termini, excepte causa justificada, als servicis públics d'ocupació o, si és el cas, a les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així s'arregue en el conveni de col·laboració, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per a 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 d'ocupació adequada, ja siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan exercisquen 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, excepte causa justificada, oferits pels servicis públics d'ocupació.

Als efectes que preveu esta llei, s'entendrà per col·locació adequada la que reunisca els requisits establits en l'article 231.3 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en aquells aspectes en què s'aplique als demandants d'ocupació 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 determinats legalment o convencionalment.»

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

«c) 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 determinats legalment o convencionalment, entenent-se comesa una infracció per cada contracte en tals circumstàncies.»

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

«a) No comparéixer, previ requeriment, davant dels servicis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i dates que es determinen en el document de renovació de la demanda, excepte 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 siga oferida pels servicis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, excepte 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, excepte causa justificada, oferits pels servicis públics d'ocupació o en les accions d'orientació i informació professional oferides per les agències de col·locació quan exercisquen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells.

Als efectes que preveu esta llei, s'entendrà per col·locació adequada i per treballs de col·laboració social els que reunisquen els requisits establits, respectivament, en l'article 231.3 i en 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 d'este reial decret llei, s'entén sense perjudi del que estableix actualment la negociació col·lectiva d'àmbit estatal per a adaptar la modalitat contractual del contracte d'obra o servici determinat per mitjà de fórmules que garantisquen major estabilitat en l'ocupació dels treballadors.

2. Igualment s'entén sense perjudi del que s'establisca 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 perjudi del desplegament reglamentari a què s'al·ludix en el paràgraf sext de l'article 11.2 e) de l'Estatut dels Treballadors, en el marc de la normativa que es dicte 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, referit a la formació teòrica dels contractes per a la formació, el Govern, a través del Ministeri de Treball i Immigració, establirà procediments que flexibilitzen i faciliten als empresaris la impartició de la corresponent formació teòrica als treballadors contractats per a la formació, especialment en el supòsit d'empreses de fins a 50 treballadors.

2. En tot cas, les empreses podran finançar-se el cost que els supose la formació teòrica en els termes que preveu l'article 27.5 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març o norma que el modifique o substituïska. Les bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social per al finançament del dit cost seran compatibles amb les que estiguen previstes per als contractes per a la formació en programes de foment d'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, comprendrà les mateixes contingències, situacions protegibles i prestacions que per a la resta de treballadors contractats davall esta modalitat, tal com estableixen l'article 11.2i) de l'Estatut dels Treballadors i la disposició addicional sexta de la Llei General de la Seguretat Social, a excepció de la desocupació.

2. Les bonificacions previstes en l'article 11 d'este reial decret llei no seran 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 transitòria primera. *Règim aplicable als contractes per obra o servici determinats.*

Els contractes per obra o servici determinats concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van celebrar.

El que preveu la redacció donada per este reial decret llei a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors serà aplicable als contractes per obra o servici determinats subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquell.

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

El que preveu la redacció donada per este reial decret llei a l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors serà aplicable als contractes de treball subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquell.

Respecte als contractes subscrits pel treballador amb anterioritat, continuarà aplicant-se, als efectes del còmput del nombre de contractes, el que estableix l'article 15.5 segons la redacció de 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, siguen ordinaris o de foment de la contractació indefinida, celebrats després de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, quan el contracte s'extingisca per les causes previstes en els articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors o en l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, Concursal, una part de la indemnització que corresponga al treballador serà abonada directament pel Fons de



Garantia Salarial en una quantitat equivalent a huit dies de salari per any de servici, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any.

2. La indemnització es calcularà segons les quanties per any de servici i els límits legalment establits en funció de l'extinció de la qual es tracte i de la seua qualificació judicial o empresarial. No serà aplicable en este supòsit el límit assenyalat per a la base del càlcul de la indemnització previst en l'article 33.2 de l'Estatut dels Treballadors.

3. L'abonament procedirà sempre que el contracte haja tingut una duració superior a un any i siga quin siga el nombre de treballadors de l'empresa. En els contractes de duració inferior la indemnització establida legalment serà abonada totalment i a càrrec seu per l'empresari.

4. Als efectes previstos en esta disposició, l'empresari haurà de fer constar en la comunicació escrita al treballador el salari diari que haja servit per al càlcul de la indemnització a càrrec seu, en els termes que es determinen reglamentàriament.

5. L'abonament del 40 per cent de la indemnització legal en les empreses de menys de 25 treballadors, per als contractes de caràcter indefinit, siguen ordinaris o de foment de la contractació indefinida, anteriors a l'entrada en vigor d'este reial decret llei, es continuaran regint pel que disposa l'article 33.8 de l'Estatut dels Treballadors.

6. L'abonament de part de la indemnització a què es referix esta disposició es finançarà amb càrrec al Fons de Garantia Salarial.

7. El que estableix esta disposició serà aplicable fins a l'entrada en funcionament del Fons de capitalització a què es referix la disposició final segona.

*Disposició transitòria quarta. Règim aplicable a procediments i expedients en tramitació a l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

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 estigueren en tramitació a l'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. Els expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'Autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació en la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran 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 l'entrada en vigor d'este reial decret llei, els podrà ser aplicat el règim jurídic previst en aquell, sempre que se sol·licite conjuntament per l'empresari i els representants dels treballadors i es faça constar esta circumstància en la resolució de l'autoritat laboral.

*Disposició transitòria quinta. 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 hagen instat expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seua aplicació en la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei, podran beneficiar-se de l'ampliació del dret a la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes a què es referix l'article 1.2.bis de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, sempre que es reunisquen les condicions establides en el present reial decret llei. En tot cas, l'increment de percentatge de bonificació únicament podrà aplicar-se respecte de les cotitzacions meritedes després de la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei.

2. Als treballadors als quals s'haguera extingit el seu contracte de treball amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present reial decret llei en els supòsits establits en l'article 3.1 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, i que prèviament hagueren sigut afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos referits en eixa disposició, tindran dret, si és el cas, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establits en la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

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

Les bonificacions o reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que es van disfrutar pels contractes celebrats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa vigent en el moment de la seua celebració o, si és el cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació, excepte allò que s'ha establert, si és el cas, en el paràgraf tercer de l'article 11.1.

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

Fins al 31 de desembre de 2011 podran realitzar-se contractes per a la formació amb treballadors menors de vint-i-cinc anys sense que s'aplique el límit màxim d'edat establert en el paràgraf primer de l'article 11.2.a) de l'Estatut dels Treballadors per a la celebració de contractes per a la formació.

Disposició transitòria octava. *Contractes per a la formació anteriors a l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

Els contractes per a la formació vigents a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei, així com les seues pròrrogues, es regiran per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

No obstant això, a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei serà aplicable als dits contractes, quan siguen prorrogats, la cobertura de la contingència de desocupació, d'acord amb el que estableix l'article 11.2 i) de l'Estatut dels Treballadors i les disposicions addicionals sexta i quarantavena de la Llei General de la Seguretat Social, així com allò que disposa, en matèria de bonificacions, l'article 11 d'este reial decret llei.

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

Mentres siga aplicable el que estableix l'article 11 d'este reial decret llei, les empreses que celebren contractes per a la formació amb treballadors amb discapacitat podran aplicar el que estableix aquell 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 celebren, 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 servicis integrats per a l'ocupació, disposaran d'un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de les disposicions de desplegament d'este reial decret llei, per a adequar-se a la nova regulació de les agències de col·locació i sol·licitar la corresponent autorització, segons l'article 21.bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'Ocupació. Una vegada superat l'esmentat termini, les empreses o entitats que no tinguen l'esmentada autorització no podran continuar desenrotllant estes activitats.

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.

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

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

Este reial decret llei es dicta a l'empara del que estableix 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 perjudi de la seua execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudi de l'execució dels seus servicis per les comunitats autònomes, respectivament.

Disposició final segona. *Fons de capitalització.*

El Govern, en el termini màxim d'un any a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, aprovarà un projecte de llei pel qual, sense increment de les cotitzacions empresarials, es regule la constitució d'un Fons de capitalització per als treballadors mantingut al llarg de la seua vida laboral, per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servici a determinar.

La regulació reconeixerà el dret del treballador a fer efectiu l'abonament de les quantitats acumulades a favor seu en el Fons de capitalització en els supòsits d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, per a l'exercici d'activitats de formació o en el moment de la seua jubilació. Les indemnitzacions a abonar per l'empresari en cas d'acomiadament es reduiran en un nombre de dies per any de servici equivalent al que es determine per a la constitució del Fons.

El Fons haurà d'estar operatiu a partir d'1 de gener de 2012.

Disposició final tercera. *Igualtat entre dones i hòmens en el treball.*

El Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

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

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

Dos. La lletra d) de l'article 52 queda redactada en els termes següents:

«d) Per faltes d'assistència al treball, inclús justificades però intermitents, que arriben 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 supere el 5% en els mateixos períodes de temps.

No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de duració d'esta, 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 haja sigut acordada pels servicis sanitaris oficials i tinga una duració de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons siga procedent.»

Disposició final quarta. *Avaluació de les mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades.*

El Govern avaluarà amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 el funcionament de les mesures per a afavorir l'ocupació dels jòvens i de les persones desocupades establides en els articles 10 i 11 d'este reial decret llei.

A la vista de la dita avaluació, i en funció de l'evolució de l'ocupació durant 2010 i 2011, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, adoptarà les mesures que corresponguen sobre la seua pròrroga o modificació.

Disposició final cinquena. *Incorporació de Dret de la Unió Europea.*

Per mitjà d'este reial decret 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 sexta. *Avaluació de la sinistralitat dels treballadors cedits per empreses de treball temporal.*

L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball haurà d'incorporar en els seus informes periòdics sobre evolució de la sinistralitat dades específiques que permeten 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, d'acord amb el que estableix 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 final setètima. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern i el ministre de Treball i Immigració, en l'àmbit de les seues competències, dictaran les disposicions necessàries per a l'execució del que estableix este reial decret llei, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

2. S'autoritza al ministre de Treball i Immigració a adaptar els mètodes de còmput de l'increment i manteniment de l'ocupació a què es referixen els articles 10 i 11 d'este reial decret llei en funció dels requeriments tècnics dels sistemes informàtics de la Tresoreria General de la Seguretat Social i dels servicis públics d'ocupació.

3. En un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'este reial decret llei el Govern elaborarà, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, les disposicions necessàries per a desplegar el que estableix aquell en matèria d'agències de col·locació.

Disposició final octava. *Entrada en vigor.*

1. El present reial decret llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Les disposicions sobre agències de col·locació establides en el capítol IV d'este reial decret llei no seran aplicables fins que no entre en vigor la normativa de desplegament a què es referix la disposició final setètima, apartat 3.

Madrid, 16 de juny de 2010.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO