

Enmienda a la Totalidad con propuesta de texto completo alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta la **siguiente Enmienda a la Totalidad con propuesta de texto completo alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero). (121/000004)**

Exposición de Motivos

Existe una amplia coincidencia en considerar las elevadas tasas de desempleo de nuestro país, especialmente entre jóvenes o parados de larga duración, como el primer problema de la sociedad española. La descripción de los datos de la Encuesta de Población Activa del 4º trimestre del 2011 es muy elocuente. 5.273.600 personas desempleadas, lo que supone una tasa de paro del 22,85%. El desempleo entre las personas jóvenes de hasta 25 años asciende al 50%

Pero esa coincidencia en la identificación del problema, no existe cuando se trata de señalar las causas que lo provocan. Desde hace años y para justificar los cambios en la legislación laboral se viene repitiendo desde determinados foros económicos, medios de comunicación y partidos políticos que la principal causa del desempleo estructural se encuentra en el modelo laboral español y la llamada rigidez del mercado de trabajo.

El elevado desempleo de comienzos de los años ochenta de siglo pasado, provocado por los grandes cambios de la economía española y la reconversión industrial, llevaron al Gobierno de la época a plantear como mecanismo incentivador del empleo la creación de un nuevo contrato temporal de fomento del empleo. Un contrato caracterizado por su naturaleza acausal, es decir por la posibilidad de utilizar la contratación temporal sin causa para cubrir todo tipo de puestos de trabajo, incluidos aquellos de naturaleza permanente.

En aquella reforma de 1984 está el origen del comportamiento de la contratación en España y del abuso de la temporalidad como factor de desregulación y del ajuste del empleo ante los ciclos, bien sea de la empresa, bien sea del conjunto de la economía. Y es también el primer precedente de cómo se ha venido utilizando el elevado desempleo como factor de legitimación social de las reformas de la legislación laboral llevadas a cabo en España. A partir de entonces, se han producido 52 reformas del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y de otras leyes laborales o del orden social concordantes. Reformas de diferente intensidad, pero siempre orientadas, a decir del legislador de la época, por la intención de promover la creación de empleo o de reducir la precariedad o dualidad del mercado de trabajo.

Durante tres décadas son muchos los datos y los estudios que permiten impugnar esta simplista relación entre legislación laboral y evolución del empleo. Para citar los más cercanos en el tiempo, baste recordar que con la legislación que durante la crisis ha sido identificada como la causa del crecimiento del desempleo, es la misma que existía entre 1995 y 2007, período en que el empleo en España creció un 62% y pasó de 12 millones de personas ocupadas a 20 millones en el momento álgido del ciclo. Ello sucedía,

mientras el empleo en el conjunto de la Unión Europea de los 15 crecía en el mismo período un 17,2 % y en Alemania crecía un 6%.

A pesar de la evidencia de estos datos, el discurso dominante no ha variado. Y todas las legislaturas han vivido, con mayor o menor intensidad, una ofensiva para reformar la legislación laboral con la coartada, de que con esas reformas se reduciría el desempleo y se crearía empleo. Incluso ello ha sido así en momentos de gran crecimiento del empleo, como en la reforma del Gobierno Aznar del 2002, aprobada primero por Real Decreto Ley y modificada después por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre que instauró lo que se conoce como procedimiento de “despido express” en el despido disciplinario. Figura que posteriormente perfeccionó el Real Decreto Ley 10/2010 y la Ley 35/2010, ampliando esta posibilidad de “despido express” para los despidos objetivos

La mayoría de las reformas de la legislación laboral aprobadas durante estas décadas – con alguna excepción - se han construido siempre bajo la supuesta orientación, recogida en sus exposiciones de motivos, de incentivar la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo para evitar el abuso en la flexibilidad externa en el momento inicial de la contratación o en el momento final de la relación laboral, con los despidos. La lectura de las Reformas aprobadas, que en la mayoría de los casos sufren de grave fariseísmo político entre lo que dicen sus exposiciones de motivos y lo que dicen las normas aprobadas, desmiente que esa haya sido la orientación real y sobre todo las consecuencias prácticas de las mismas.

El hilo conductor real de las reformas laborales hasta llegar al cenit del Real Decreto Ley 3/2012 ha sido siempre el mismo: importantes mecanismos de flexibilidad en la contratación, acompañados de significativas bonificaciones a la contratación, que diferentes estudios realizados -entre otros por el equipo del profesor Luis Toharia - han demostrado tener escasa utilidad para determinar u orientar los comportamientos empresariales; procesos de desregulación en la prestación de trabajo, con un claro avance de la unilateralidad empresarial en la modificación de condiciones de trabajo, incluso contra lo establecido en pactos colectivos, acompañado de un retroceso en los mecanismos de flexibilidad pactada, intervención de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral; deslegalización en la regulación de las condiciones de trabajo, con un retroceso de la ley en beneficio en primer lugar de la negociación colectiva y después de la unilateralidad empresarial o del vacío regulatorio.

Y por último la ampliación de las facilidades para los despidos, por la triple vía de ampliar las causas que dan pie a la rescisión de los contratos, especialmente para las llamadas causas objetivas, reducción significativa de las indemnizaciones de los trabajadores para los casos en que el despido sea reconocido o declarado improcedente, práctica desaparición de los supuestos de nulidad del despido y también la desaparición de la figura de los salarios de tramitación. Sin olvidar la significativa limitación de las posibilidades de ejercer la tutela judicial por parte de los trabajadores. Como expresión de esta evolución a favor del despido sin causa se encuentra la práctica desaparición en el Real Decreto Ley 10/2010 de las causas de nulidad en el despido objetivo, culminando así el proceso iniciado por la Ley 45/2002. Las consecuencias de esta evolución legislativa son que cada vez más el despido causal, que hunde sus raíces en el derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución española, se ha convertido de facto en una desistimiento unilateral y sin causa de la relación de trabajo, con indemnización tasada.

El resultado en términos de empleo y condiciones de trabajo es harto conocido. Pérdida significativa de la calidad del empleo, provocada en muchas ocasiones por cambios legislativos que en su momento se justificaron por la necesidad de incentivar el empleo. Condiciones de entrada al trabajo cada vez más precarias, con menos salario y menos estabilidad, procesos intensivos de sustitución de trabajadores maduros por

trabajadores jóvenes con grandes diferencias de costes laborales. Procesos de externalización productiva en búsqueda de reducción de costes por parte de las pymes y micro empresas a las que cada vez más se les hace jugar un papel periférico en la organización de los procesos productivos.

Todo ello en términos agregados ha generado un mercado de trabajo español con tres características distintivas: una gran diferencia, dualidad o segmentación en el comportamiento de los sectores, de las CCAA y de las empresas en función del tamaño de las plantillas; un comportamiento muy ciclotímico en la evolución del empleo. Y una posición cada vez más periférica de las empresas españolas en la distribución del trabajo en un contexto de globalización. Lo que ha convertido a nuestras pymes en el mecanismo predilecto de ajuste rápido del volumen del empleo por parte de las empresas centrales que controlan productos y mercados, desentendiéndose de la producción directa. Y a nuestro tejido productivo en el eslabón débil de los ajustes en épocas de crisis globales como la actual.

A ello no ha sido ajeno, sin duda, la peculiar y débil composición de nuestro tejido productivo. Con un peso importante del empleo en sectores como la construcción residencial o el turismo estacional. Con una primacía de las micro empresas que se pone de manifiesto en el hecho de que el 99% de las empresas españolas tienen menos de 50 trabajadores o el 87% menos de 10 trabajadores. Y un escaso peso de las empresas exportadoras que por sus características de plantilla – mediana de 200 trabajadores- elevada estabilidad y salarios en términos comparativos, significativa formación de sus trabajadores e innovación de sus procesos productivos y sus productos, son las que mejor soportan los ciclos económicos, incluida la actual contracción económica.

Y las diferentes reformas de la legislación laboral producidas durante tres décadas lejos de reducir estos factores de debilidad de nuestro tejido productivo los han incrementado. Por la vía de lo que algunos sociólogos del trabajo han calificado de efectos colaterales de las reformas. Aquellos efectos que no estando, al menos explícitamente en las intenciones del legislador, han sido sus consecuencias más importantes en el medio plazo. Esta es una de las causas que explica las grandes diferencias sectoriales y territoriales que en términos de empleo y de calidad del mismo se dan en el mercado de trabajo español.

Así, con la misma legislación laboral para toda España las tasas de desempleo son radicalmente distintas entre CCAA, tanto en los momentos de crisis, como en los de crecimiento, de manera que algunas CCAA tienen siempre el triple de tasa de desempleo que otras. Algo parecido sucede en términos de tasa de temporalidad, en relación a los diferentes sectores productivos, conviviendo con la misma legislación, el sector industrial con niveles de temporalidad muy armonizados a la media de la UE y en cambio sectores como la construcción o el Turismo en que por sus tasas de temporalidad son más del triple. Una dualidad en la tasa de temporalidad que también se produce en función del tamaño de las empresas. A menor tamaño, más temporalidad. Ello sin obviar los elevados niveles de temporalidad en el Sector Público. Esas diferencias en las tasas de temporalidad entre sectores se traslada también a grandes diferencias entre CCAA en función de la diversa estructura productiva de cada Comunidad y del peso que cada sector tiene en ella.

El resultado en términos históricos es que cada vez más, las diferentes reformas laborales han ido perdiendo como eje de su actuación el mandato constitucional de la garantía del derecho al trabajo, recogido en el artículo 35 de la Constitución Española, para pasar a ser concebidas como meros instrumentos al servicio de unas determinadas políticas económicas desreguladoras de la relación de trabajo. Este proceso de mutación en la consideración del trabajo como un derecho reconocido

constitucionalmente, que debe ser protegido y tutelado por la legislación laboral, al trabajo como un factor productivo, regido por las reglas del mercado, como una mercancía más; ha cruzado todas las fronteras y ha llegado a su cenit con el cambio de denominación del Ministerio de Trabajo, como Ministerio de Empleo. Y especialmente en el preámbulo y en el contenido dispositivo del Real Decreto Ley 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley.

La diferencia más substancial del Real Decreto Ley 3/2012 en relación a reformas laborales anteriores es que aborda de manera nítida y como objetivo central el debilitamiento de la negociación colectiva. La intención del Ejecutivo, en funciones legislativas, y las concepciones y reflexiones que le llevan a modificar de manera significativa aspectos básicos de la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios o las normas de articulación, son muy nítidas. A juicio del Ejecutivo, las reformas laborales anteriores no han conseguido el objetivo perseguido, que no es otro que los ajustes en momentos de crisis se hagan a partir de una reducción significativa de los salarios, y a ello –dicen- ha contribuido el papel jugado por la negociación colectiva. Se trata pues, en la intención del ejecutivo en funciones legislativas, de modificar las reglas de la negociación colectiva para que permitan a las empresas imponer ajustes unilaterales en condiciones de trabajo y salarios.

Esa puede ser la razón por la que incomprensiblemente el Gobierno haya decidido no tomar en consideración el resultado de la concertación social entre CEOE, CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, del otro, plasmado en el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de enero del 2012. Un acuerdo en que los firmantes pretenden combinar una evolución salarial para los próximos tres años de reducción de los salarios reales, con el mantenimiento de los mecanismos de flexibilidad negociada y pactada de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de las reglas básicas de la negociación colectiva. Por contra el Real Decreto- Ley 3/2012 tiene como claro objetivo modificar de manera significativa y estructural – completa se dice - las reglas de la negociación colectiva. Para poner en manos de la unilateralidad empresarial una disminución drástica y permanente de los salarios. Y para que esta fórmula de ajuste pueda darse no solo en momentos de crisis económica, sino en cualquier circunstancia.

En base a estas consideraciones, la presente enmienda a la totalidad pretende un doble objetivo. Una impugnación de raíz de la premisa sobre la que se han venido justificando hasta ahora las reformas laborales y muy especialmente el Real Decreto ley 3/2012. Y un intento de recuperar los equilibrios perdidos en anteriores Reformas laborales, de manera que sea la flexibilidad pactada y la negociación colectiva el mejor instrumento de ajuste, sin que ello comporte una mayor precarización de las condiciones de trabajo. Recuperar en última instancia la propia razón de existir del Derecho del Trabajo, que no es otra que la introducción de reglas civilizatorias en unas relaciones, las económicas, que se dan en los centros de trabajo, caracterizadas por fuertes dosis de desigualdad e incivildad. Al tiempo que, en coherencia con lo afirmado hasta ahora, pretendamos recuperar para la regulación laboral la función que le encarga el artículo 35 de la Constitución española que no es otro que la garantía del derecho al trabajo. Para lo cual es imprescindible que la legislación laboral recupere su función de generar equilibrios en la prestación de trabajo y no la de producir más desequilibrios a los ya existentes en la desigual relación de trabajo.

En el capítulo I referido a los mecanismos para incentivar la empleabilidad se opta por reforzar el carácter no lucrativo de los mecanismos privados de intermediación que actúen como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Esta limitación a la intervención del lucro empresarial en la actividad intermediadora nace de la evidencia de en los casos en que se trata de gestionar el acceso a un derecho como el trabajo, el conflicto de intereses que se produce entre el objeto de la intervención, facilitar trabajo y el interés empresarial legítimo al beneficio, suele terminar con una

absoluta primacía del segundo. Y si ello no tiene más importancia cuando se trata de meras mercancías, en forma de bienes o servicios, si que la tiene cuando el objeto de la actividad empresarial es un derecho tan básico para el ser humano, como el trabajo. La incorporación del ánimo de lucro en la actividad de intermediación suele comportar procesos de segmentación, dada la natural inclinación de la empresa intermediadora privada a concentrarse en la búsqueda de empleo de las personas de más fácil “empleabilidad”, en perjuicio de aquellas con más dificultades en la búsqueda de empleo. Es esa misma razón la que nos lleva a plantear una clara separación entre las funciones y actuaciones de intermediación en la búsqueda de empleo de las entidades privadas sin ánimo de lucro colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, de las funciones que desarrollan las Empresas de Trabajo Temporal.

En relación a los contratos formativos, la redacción alternativa que proponemos para el contrato de formación pretende de un lado establecer límites temporales y objetivos, para evitar su uso abusivo. Al tiempo que se amplían las personas susceptibles de celebrar un contrato de formación a quienes por sus dificultades de inserción laboral requieren de la formación en alternancia con independencia de la edad que tengan, especialmente cuando se trata de personas en riesgo de exclusión social a las que las empresas de inserción que trabajan con estos colectivos pueden facilitar la formación y la inserción laboral, si la normativa laboral les ofrece un marco flexible para ello. Y en relación al contrato en prácticas se pretende recuperar determinados equilibrios entre la flexibilidad en el acceso al mismo y los límites para su utilización abusiva y en fraude de ley. Al tiempo que se establecen límites que impidan el encadenamiento de contratos formativos, con procesos de contratación que nada tienen que ver con la función de facilitar formación a los trabajadores.

En el Capítulo II dedicado a las medidas de fomento del empleo el objetivo es evitar que la legítima y deseable búsqueda del incentivo a la creación de empleo estable se convierta en medidas que bajo este nombre oculten claros mecanismos de fraude de ley. En formas distintas como los períodos de prueba de 1 año, que superan claramente la propia naturaleza y función de la figura jurídica del período de prueba. O en forma de mantenimiento de los encadenamientos de los contratos temporales. O evitar las desigualdades en las condiciones de trabajo en función del volumen del tamaño de las empresas en unos términos que perfectamente pudieran calificarse de discriminatorios y por ende ser tachados de inconstitucionales. Al tiempo que se trata de restituir los mecanismos de garantía de la causalidad en la contratación para evitar que los deslizamientos hacia formas de contratación acausal lleguen a suponer una clara trasgresión del derecho al trabajo recogido en el artículo 35 de la Constitución Española.

En relación al contrato a tiempo parcial las modificaciones propuestas tienen un doble objetivo, evitar que su desregulación en materia de prolongación en la prestación de servicios, especialmente a través de las horas extraordinarias, termine convirtiendo a este contrato en un mecanismo de total desregulación de las condiciones de trabajo que puedan afectar incluso a la propia vida personal de la trabajadora o trabajador que lo suscribe. Y de otra, evitar que avance más el proceso de feminización de este contrato hasta convertirlo de facto en el contrato perfecto para que las mujeres puedan y deban desarrollar de manera no voluntaria la doble jornada, la laboral a tiempo parcial con salarios muy bajos y la personal o familiar. Evitar pues que la regulación del contrato a tiempo parcial se convierta en un incentivo más para la reproducción y mantenimiento de los roles que las estructuras sociales encargan a las mujeres en nuestra sociedad.

En el Capítulo III dedicado a la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo, las modificaciones propuestas tienen como objetivo restituir el principio básico de la flexibilidad que es el de su carácter negociado y pactado. Estableciendo el necesario equilibrio entre las necesidades de las empresas para proceder a rápidos procesos de

adaptación a las exigencias en la producción de bienes y servicios con las necesidades y derechos del trabajador y la trabajadora como persona. Se trata pues de huir del concepto de “flexibilidad con rostro de máquina” para auspiciar la “flexibilidad de rostro humano”. A sabiendas que las experiencias de los últimos años en muchos convenios colectivos demuestran que la regulación que proponemos en ningún caso comporta la imposibilidad de gestionar de manera flexible las condiciones de trabajo con el necesario equilibrio entre necesidades empresariales y necesidades de las personas que prestan sus servicios.

Una especial atención hemos querido dedicar a las propuestas referidas a la modificación substancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con un doble objetivo, acotar los contenidos que pueden ser modificados por este procedimiento, sin que ello suponga un vaciamiento de facto de la función del convenio colectivo, y de otro establecer determinados límites tanto objetivos como procedimentales.

Las medidas que proponemos van en la línea de los equilibrios alcanzados en el apartado referido a negociación colectiva en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero del 2012 entre la CEOE CEPYME y CCOO y UGT. Un Acuerdo que a pesar de contar con el valor añadido a su contenido, de ser fruto del proceso de concertación social, ha sido ignorado de manera incomprensible en la elaboración del Real Decreto Ley 3/2012, ahora convertido en proyecto de ley. Que el Gobierno en su función legislativa haya considerado no útiles los acuerdos alcanzados en esta materia hace dudar de la sinceridad de sus llamadas al dialogo y a la negociación. Y al tiempo pone de manifiesto que la voluntad real no es la de ofrecer a las empresas mecanismos de flexibilidad, sino debilitar en extremo los mecanismos de participación de los representantes de los trabajadores y de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo.

En este capítulo se recogen modificaciones que aparecen también en otros apartados de la enmienda a la totalidad, en relación a la regulación de las formas de representación de los trabajadores en los supuestos en que no exista en la empresa la representación legal. Para estos casos se opta por cubrir el vacío a partir de un proceso por el que los trabajadores de las empresas, sin representación unitaria, podrán elegir una comisión de tres miembros formada por representantes de las organizaciones sindicales más representativas o representativas del sector. En esta regulación se ha querido huir deliberadamente de la fórmula de “representación ad hoc” de representantes directos de los trabajadores, regulada por primera vez por el Real Decreto-Ley 10/2010 y la Ley 35/2011. Este mecanismo de representación, en una estructura empresarial en la que el 87% de la empresas tienen menos de 10 trabajadores, comporta un riesgo cierto de injerencia empresarial en la elección de estos representantes y de generalización de prácticas contrarias a la libertad sindical y que vacíen el contenido de los convenios colectivos de sector. Ello sin perjuicio de la más que probable vulneración de lo que establecen los convenios 87 y 98 de la OIT en esta materia.

En el capítulo IV dirigido a medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo se introduce un conjunto de garantías tendentes a recuperar equilibrios básicos de la relación de trabajo y a que la apuesta para incentivar la flexibilidad interna como mecanismo de desincentivación de la flexibilidad externa vía contratación y despidos sea sincera y real. Como han puesto de manifiesto las reformas laborales anteriores no es posible dirigir los mecanismos de ajuste en el empleo hacia la flexibilidad interna si, por mucho que se abran las posibilidades al gobierno empresarial de esta flexibilidad, en paralelo se continúan ampliando hasta el infinito los mecanismos para facilitar, descausalizar y hacer más barato los procesos de despido. Incluso, situando a la legislación laboral española, en una posición de claro incumplimiento del Convenio 158 de la OIT.

De manera destacada, se plantea la recuperación del procedimiento de autorización administrativa previa por parte de la Autoridad Laboral. Convencidos que ofrece un equilibrio y un marco de certidumbre a las partes muy superior al que ha establecido el Real Decreto-Ley 3/2012, ahora convertido en Proyecto de Ley. Y convencidos también que la figura de la autorización administrativa previa cabe perfectamente en el marco de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Y que en ningún caso puede identificarse este procedimiento con una “excesiva rigidez” en los procesos de ajuste del empleo. Como demuestra que uno de los países que mantiene este procedimiento, sean los Países Bajos, puesto como ejemplo de “flexiseguridad”, incluso por los ideólogos del Real Decreto Ley 3/2012.

En este capítulo y en relación a los despidos objetivos en los supuestos llamados de absentismo, se pretende recuperar como definición objetiva de la causa, la doble condición de las faltas de asistencia al trabajo por parte del trabajador con los niveles de absentismo global de la empresa. Recordando que la letra d) del artículo 52 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, no tiene como función la tipificación de causas disciplinarias, sino la de aquellos supuestos de empresas, en las que la confluencia de comportamientos individuales de los trabajadores puedan generar problemas de eficiencia en el funcionamiento empresarial. Una regulación que en la nueva redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012 está provocando abusos importantes en las pocas semanas en que está vigente y que podría entrar en clara colisión con el derecho a la salud de los trabajadores.

También en este capítulo se recupera la regulación de los supuestos en los que el despido deba ser considerado nulo, con readmisión del trabajador, convencidos de que el establecimiento de garantías formales en los procesos de despido, forma parte indisoluble del derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución española. Y en los mismos términos se referencia el apartado 4 del artículo 56, al establecer los supuestos en que la declaración de improcedencia debe comportar la opción del trabajador despedido entre la readmisión a su puesto de trabajo o la indemnización sustitutiva. Una regulación, la de la readmisión del trabajador en los supuestos de despido declarado judicialmente como improcedente, que tiene muchos referentes en la legislación laboral de otros países de la Unión Europea. Algunos de ellos o la mayoría, con niveles de desempleo muy inferiores a los españoles, lo que impide establecer como se hace desde algunos foros una relación causa efecto entre readmisión obligatoria y rigidez en la relación de trabajo.

En el capítulo V se incorporan regulaciones que sin formar parte del objeto del Real Decreto Ley 3/2012 si lo son del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo. En materias importantes para la compatibilidad entre vida laboral y vida personal que, la experiencia de estos años ha demostrado no se puede dejar al albur exclusivamente de Planes de conciliación o de “Buenas prácticas”. En la dirección de incorporar medidas que puedan contribuir a reducir los obstáculos a la igualdad efectiva en el acceso al trabajo, se incorporan modificaciones referidas a incentivar la “empleabilidad” de personas con discapacidad o personas en riesgo de exclusión social. A sabiendas de que se trata de colectivos distintos, pero que comparten las dificultades para que se pueda garantizar de manera efectiva la igualdad real en el acceso al empleo.

En el Capítulo VI se recogen aquellas propuestas dirigidas a facilitar la ordenación de las necesidades de personal de las Administraciones Públicas y de las entidades de derecho público vinculadas. Evitando los procesos de dualización en el tratamiento de las medidas de ajuste en función de la condición de funcionario o de laboral de los empleados públicos afectados.

CAPÍTULO I
**Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores y las
trabajadoras**

Artículo 1. Intermediación laboral.

Uno. El apartado 2 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2.- Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. Los servicios públicos de empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación, públicas o privadas, sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluidos el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate.

Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de datos y garantizar a empresarios y trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios. »

Dos. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. »

Tres. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.»

Cuatro. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

«b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.»

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo.»

Seis. La Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.»

Artículo 2. Formación profesional.

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la Administración pública competente expedirá en todo caso el correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La empresa facilitará que el horario sea compatible con su asistencia al centro formativo.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo durante el primer año, ni inferior al SMI durante el resto de la vigencia del contrato.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Tres. El artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario respetando en todo caso lo dispuesto en la negociación colectiva. En caso de desacuerdo se atenderá en primer lugar a las necesidades formativas del trabajador.»

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.»

Cinco. Se añade un apartado 10 al artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y se dispondrá de un documento individualizado acreditativo de competencias profesionales que incluya las acciones de orientación y las acciones formativas realizadas por cada trabajador a lo largo de la vida, en especial aquellas relacionadas con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con independencia de la modalidad o el lugar donde las haya realizado.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Seis. El apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria sexta. Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Siete. Se modifica la disposición transitoria novena del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria novena. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán prestarse servicios bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje por trabajadores que careciendo de cualificación profesional, sean menores de 30 años.

Se habilita al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, proceda a la evaluación y, en su caso, prórroga de esta medida. »

Ocho. Se modifica la disposición final segunda del Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral de Trabajo que queda redactada como sigue:

«El Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. »

Artículo 3. Los contratos formativos

Uno. El apartado 1 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, postgrado y de máster correspondientes a los estudios universitarios se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. »

Dos. El apartado 3 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, se establecerán compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»

Tres. Se añade un nuevo apartado al artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con la siguiente redacción:

«4. Se presume que existe contrato de trabajo cuando la actividad del trabajador en la empresa consista en la realización de prácticas profesionales excepto cuando las mismas constituyan requisito necesario para la obtención de la correspondiente titulación oficial.»

CAPÍTULO II

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Artículo 4. Contratación estable

El Artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo será por tiempo indefinido con la excepción de aquellos supuestos en los que existan causas para su temporalidad.

Solamente podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, diferenciada de la actividad ordinaria y permanente y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse sólo con contratos de esta naturaleza, así como aquellos trabajos o tareas en los que no puede utilizarse esta modalidad contractual.

El contrato para obra o servicio determinado tendrá una duración máxima de dos años, ampliable por convenio sectorial de ámbito estatal hasta seis meses más. En todo caso, cuando la duración del contrato supere los referidos plazos el trabajador adquirirá la condición de fijo.

La celebración de una contrata de servicios con una empresa principal o la existencia de cualquier otra relación civil, mercantil o administrativa, no será, por sí mismo, causa suficiente para celebración de un contrato de obra o servicio determinado, cuando se trate de empresas que de forma habitual y continuada realizan esa actividad.

En todo caso, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal podrán determinar, para cada ámbito de actividad, la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada que, como máximo, podrán tener las empresas afectadas.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que estas circunstancias no sean previsibles, periódicas o permanentes.

En tales casos, los contratos tendrán una duración cierta que no podrá exceder de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito de

las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. A falta de cláusula convencional al efecto, un mismo puesto de trabajo no podrá ser ocupado por diferentes trabajadores al amparo de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses.

6. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilicen para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones

temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

b) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar los mismos o similares trabajos fijos y periódicos. En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo-discontinuo.

c) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

7. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de garantizar a estos trabajadores el derecho de preferencia para acceder a puestos permanentes, pudiendo establecerse mediante negociación colectiva los procedimientos y requisitos para su aplicación. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo, cuando se trate de realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica de la actividad normal de la empresa, que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, estén determinados o no en el contrato de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se inicie la actividad normal de la empresa en el número, forma y orden que se determine en el correspondiente convenio colectivo de aplicación, basados en criterios objetivos, y en su defecto en el número necesario para el desarrollo normal de la actividad, en la forma que se tenga por costumbre y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento del deber del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la ausencia de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, la distribución horaria de la jornada de trabajo durante el período o períodos de actividad, así como la determinación, en dicho período o períodos de actividad, de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios y que, en todo caso, deberá coincidir con la establecida en el correspondiente convenio de aplicación y, en su defecto, con la del resto de los trabajadores de la empresa.

9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a), 5 y 6, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos o requisitos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

El trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo independientemente de que se produzca dicha comunicación o de su demora.”

10. En la formalización de los contratos temporales, la empresa deberá indicar los siguientes extremos:

- El número de contratos temporales, así como el de jornadas de trabajo que se hubieran atendido con contratos temporales, durante los treinta meses anteriores, para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de contratación.

- El índice de temporalidad en la empresa, entendido como el porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año. No se computarán como jornadas desarrolladas con contrato temporal, las que correspondan a trabajadores que hubieran sido incorporados como fijos.

Estas mismas circunstancias e incorporarán a la copia básica de los contratos.

11. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Artículo 5. Contrato a tiempo parcial.

Uno. Se modifica el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos

serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

5. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 % cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

6. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

Dos. Se modifica la letra b) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que queda con la siguiente redacción:

«b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,75; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a jornada completa.»

Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia: Contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. Tendrá la consideración de teletrabajo la forma de organización o realización del trabajo, mediante la cual la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante y regular fuera de los locales del empleador o de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, utilizando medios telemáticos y las tecnologías de la información.

Por convenio colectivo se podrá establecer la posibilidad de llevar a efecto un sistema de control de pantallas de visualización de datos, que además deberá ser proporcional con el objetivo por el cual se establezca. Igualmente deberá ser supervisado mediante el sistema de información y consulta con los representantes de los trabajadores, que se determine en dicho convenio.

3. El contrato, o el acuerdo posterior, por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, tendrá carácter voluntario y reversible para el trabajador, siendo de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores comparables que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Se tendrá en cuenta en todo caso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador, no pudiendo ser discriminado por realizar su trabajo bajo esta forma organizativa, y debiendo en todo caso tenerse en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por convenio o acuerdo colectivo se deberán establecer las condiciones de prestación de los servicios de esta forma de organización del trabajo. En defecto de pacto colectivo, el

trabajador gestionará su tiempo de trabajo. Asimismo el empleador deberá respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador.

En la determinación del salario se tendrá en cuenta, la unidad de tiempo, de obra y los objetivos alcanzados, mediante sistemas claros y transparentes establecidos en el correspondiente convenio colectivo.

5.-En relación a los gastos y costes que pueda provocar esta forma de organización del trabajo, se establece como principio general que durante el desarrollo del trabajo, este no suponga coste alguno para el trabajador en sus comunicaciones, así como en el desarrollo y la gestión de dicho trabajo, de tal forma que serán por cuenta del empresario los gastos y costes que se refieran a los equipos de trabajo, así como los relativos al funcionamiento de los mismos. En relación a otro tipo de gastos de carácter domiciliario, por medio de convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo individual, se establecerán quién debe correr con dichos gastos.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.

Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores o sus representantes unitarios o sindicales, de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo al que estén adscritos.

6. Los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad en el domicilio del trabajador.

7. Los trabajadores podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 7. Movilidad funcional.

Uno. El artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita

desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.»

Dos.- El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional dentro del grupo profesional se efectuará respetando, en todo caso, lo establecido en la negociación colectiva, o en su caso, en los acuerdos individuales, y cuando suponga una minoración de las retribuciones del trabajador, se aplicarán las reglas establecidas en los apartados siguientes. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo. »

Artículo 8. Movilidad geográfica.

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que

éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la

aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período. »

Artículo 9. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y suspensión del contrato

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Mediante la negociación colectiva se podrán fijar criterios objetivados y cuantificables que justifiquen dicha medida.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si el horario de trabajo estuviera fijado en convenio colectivo, su modificación deberá sustanciarse por el trámite previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso, la comisión se creará en plazo y forma que garantice su posición negociadora en el proceso y la defensa de los intereses de los trabajadores en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo señalado para dicho periodo.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, y sin perjuicio de los procedimientos específicos establecidos, en su caso, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

A tal efecto, la empresa deberá comunicar a dichas organizaciones sindicales su intención de iniciar el período de consultas a fin de que éstas designen a los miembros de la citada comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas y se proceda a iniciar el período de consultas.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o

arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, requerirá el acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores por las causas contempladas en el apartado 1 de este artículo cuando sea necesario para garantizar la viabilidad de la empresa. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4, de este artículo.

La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo podrá ser igualmente acordada con los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los procedimientos de despido colectivo, y suspensión del contrato o reducción de jornada, cuando dichas medidas sean necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo.

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá

sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

8. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.»

Dos. El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores. Autorizará la suspensión de los contratos o la reducción de jornada cuando de la documentación de la empresa se desprenda razonablemente que la medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

Artículo 10. Negociación colectiva

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán, con el alcance que en cada uno de dichos convenios se disponga, las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse alguna o algunas de sus materias.

Asimismo, dichos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si estos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, ésta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.»

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.»

Tres. Se elimina el apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se reenumeran sus apartados 3 y 4 que pasan a ser los apartados 2 y 3.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procesos negociadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41.4 y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, que salvo pacto en contrario será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2º El desarrollo de funciones de adaptación del convenio durante su vigencia.

3º La aprobación de propuestas de modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, remitirá la propuesta correspondiente a la comisión negociadora del convenio.

4º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3, respectivamente.

5º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

Seis. El apartado 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, salvo que otro plazo se hubiera establecido en el convenio denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto por acuerdo entre las partes, se podrán fijar plazos máximos de duración de la negociación.»

CAPÍTULO IV Medidas para garantizar el derecho al trabajo

Artículo 11. El derecho a la estabilidad en el empleo

Se añade una nueva letra h) al apartado 1 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente redactado:

«h) Estabilidad en el empleo.»

Artículo 12. Extinción del contrato temporal.

Se modifica la letra c del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización de cualquiera de las modalidades de contratación temporal o de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

Artículo 13. El despido individual y colectivo.

Uno. El apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

- Afecte a la empresa en su conjunto, o en su caso, al grupo de empresas en el que aquélla estuviera integrada económicamente y bajo una misma unidad de dirección.
- Derive de la explotación de actividad económica que integra el objeto de la empresa.
- Afecte a la viabilidad de la empresa y del empleo por razón de la reiteración y cuantía de las pérdidas, en proporción a los recursos de los que dispone.
- Resulte acreditada documentalmente, con arreglo a la contabilidad oficial de la entidad.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar los cambios que han tenido lugar en sus medios de producción, en su organización del personal, o en la demanda de bienes y servicios.

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud. Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

En el cómputo del período de referencia de noventa días a que se refiere el párrafo primero de ese artículo se comprenderán todas las extinciones de contratos de trabajo, tanto anteriores como posteriores a cada extinción adoptada a iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. En particular, se incluirán en dicho cómputo los despidos reconocidos o declarados improcedentes, la resolución del contrato por incumplimiento empresarial, y las extinciones de los contratos temporales en los que se hubiera incurrido en fraude de ley.

Las garantías del despido colectivo se aplicarán igualmente cuando se pueda deducir que la extinción no responda a motivos inherentes a la persona del trabajador, aunque la empresa hubiera invocado otros motivos no justificados con el fin de eludir las anteriores previsiones, como supuestas causas disciplinarias, la terminación de contratos temporales fraudulentos, o la ausencia completa de causa. En tal caso, los despidos se declararán nulos.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas igualmente en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

Dos. El apartado 2 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La Autoridad Laboral, en particular, desarrollará una función encaminada a la consecución de un acuerdo, podrá proponer el sometimiento de la cuestión a los sistemas voluntarios de solución de conflictos, y prestará apoyo técnico y material a las partes. En particular, verificará que la empresa cumple con el deber de información a la representación de los trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo. »

Tres. El apartado 4 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.»

Cuatro. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en el intervalo de dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los períodos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, permisos, licencias, excedencias, vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.»

Cinco. El artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Con esa antelación la empresa pondrá a disposición del trabajador y de los representantes de los trabajadores la totalidad de los documentos en los que justifique el despido.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. La decisión extintiva será nula cuando el empresario no expresara con la suficiente precisión las causas de la extinción en la comunicación escrita, cuando incumpliera su obligación de poner a disposición del trabajador o de entregarle la indemnización correspondiente, cuando incumpliera su obligación de comunicar previamente a los representantes de los trabajadores el despido, o cuando no hubiese puesto a disposición del trabajador y de sus representantes la documentación a la que se refiere el artículo

53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. También será nula cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Seis. El apartado 6 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. No obstante, el trabajador podrá ejercer la opción por la indemnización establecida en el artículo 56.1 sin perjuicio, en su caso, del derecho a la indemnización adicional por la lesión del derecho fundamental del que hubiera sido objeto y al abono de los citados salarios.»

Siete. El artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este

apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

3. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

4. En caso de despido declarado improcedente, la opción por la readmisión corresponderá al trabajador en los siguientes casos:

- Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en despidos colectivos o modificación de las condiciones de trabajo o, en general, en los acuerdos de empresa

- Cuando el despido se haya efectuado con incumplimiento de los compromisos de empleo asumidos por el empresario en instrumentos colectivos dotados de eficacia vinculante.

- Cuando se produzca con ocasión de la finalización de los contratos temporales declarados en fraude de ley y, en todo caso, cuando lo contemple el convenio colectivo.

Esta opción se regirá por las previsiones de esta ley y de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, sobre el derecho de opción de los representantes de los trabajadores en materia de despido improcedente.»

CAPÍTULO V

Medidas para garantizar la igualdad y no discriminación en el trabajo

Artículo 14. Del derecho a la lactancia y a la guarda legal

Uno. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve

meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.»

Dos. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción podrá acumularse por voluntad del trabajador en jornadas completas.»

Artículo 15. Sobre la igualdad de género.

Uno. El apartado 2 del artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda redactado como sigue

«2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.»

Dos. Se añade el siguiente apartado 2 al artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

«2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.»

Tres. Se suprime el artículo 9 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral por el que se modifica el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro. El apartado 2 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.»

Artículo 16. Sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.

Uno. Se añade el siguiente párrafo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Dos. El apartado 2 del artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos queda redactado como sigue:

«2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente.»

Tres. Se modifica la Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada en como sigue:

«Disposición adicional undécima. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»

Cuatro. Se modifica la Disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta. Contratos reservados.

1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.

2. Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente Disposición.

4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente Disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.

5. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.»

Cinco. Se incorporan cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con esta redacción:

«k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por

incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y sus normas de desarrollo, en los términos en que se determine reglamentariamente.»

CAPÍTULO VI **Medidas dirigidas al personal del Sector Público**

Artículo 17. Medidas de ordenación de las necesidades de personal de las Administraciones Públicas.

Uno. En caso de Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, las medidas de ordenación de las necesidades de personal se efectuarán de conformidad con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que se apruebe, previa negociación con los representantes del personal afectado, valorando las necesidades conjuntas de personal, las posibilidades de recualificación, recolocación del personal, medidas de movilidad dentro de la misma u otras Administraciones, dentro de un Plan de Viabilidad y Sostenibilidad Económico-Financiera que habrá de aprobar la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente. En todo caso, dicha regulación será sometida a negociación en la Mesa General Conjunta de las Administraciones Públicas.

En caso de ser necesaria la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada, se efectuará en los mismos términos y supuestos que los establecidos para el conjunto de empleados públicos, y garantizarán la adecuada protección de personal afectado durante el tiempo de suspensión de su relación de servicio o reducción de jornada.

Dos. Se deroga la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Tres. Se deroga la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. Permisos por nacimiento y/o adopción

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para establecer los permisos por nacimiento y/o adopción igualitarios, intransferibles, con la misma parte obligatoria y pagados íntegramente para ambos progenitores.

La propuesta irá acompañada de las medidas transitorias necesarias para aumentar progresivamente el permiso de paternidad o del otro progenitor hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por el cumplimiento de las cuatro semanas.

Disposición adicional segunda. Igualdad salarial.

El Gobierno en el plazo de un año presentará una propuesta para la aplicación de medidas que garanticen de forma efectiva la igualdad salarial entre mujeres y hombres y el despliegue de mecanismos de control y sanción.

Disposición adicional tercera. Centros Especiales de empleo de iniciativa social.

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y respecto de los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por 100.

2. Se consideran Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados mayoritariamente por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro.

Disposición adicional cuarta. Ley de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la promulgación de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude en la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

Disposición adicional quinta. Subrogación en Centros Especiales de Empleo

Primero. La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente.

Segundo. Se añade el siguiente párrafo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad.»

Disposición adicional sexta. Empleabilidad de las personas con discapacidad sobrevenida.

En el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno de España remitirá a las Cortes Generales, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo

Disposición adicional séptima. Participación institucional de las personas trabajadoras con discapacidad

Para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 2 e) y 15.1 de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el Gobierno de España aprobará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, un Plan para garantizar la participación institucional de las asociaciones más representativas, de las personas con discapacidad y de sus familias, en los Órganos de la Administración General del Estado, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para dichas personas.

Disposición adicional octava. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo

Se modifica la Disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que queda redactada como sigue:

«1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.»

Disposición adicional novena. Limitaciones en la contratación temporal para trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad.

Se modifica la disposición adicional segunda de la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos de especial peligrosidad determinados en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre

disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal o de aquellas otras que puedan determinarse reglamentariamente por razón de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores cedidos.

2. Por medio de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, sectorial de ámbito inferior, se podrán determinar, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, que se refieran a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas. »

Disposición adicional décima. Limitaciones en la contratación mediante empresas de trabajo temporal en el sector público.

La Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. No podrán celebrarse contratos de servicios con empresas de trabajo temporal salvo cuando se precise la puesta a disposición de personal con carácter eventual para la realización de encuestas, toma de datos y servicios análogos.

En estos contratos, vencido su plazo de duración, no podrá producirse la consolidación como personal del ente, organismo o entidad contratante de las personas que, procedentes de las citadas empresas, realicen los trabajos que constituyan su objeto, sin que sea de aplicación lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. La duración de estos contratos en ningún caso podrá superar el plazo de seis meses, extinguiéndose a su vencimiento sin posibilidad de prórroga. »

Disposición adicional undécima. Gratuidad de la intermediación laboral pública

El apartado 4 del artículo 22 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado como sigue:

«4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación debidamente autorizadas, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.»

Disposición adicional duodécima. Otras medidas para corregir la temporalidad injustificada en la contratación.

1. El Gobierno impulsará las actuaciones necesarias para reducir la tasa de temporalidad en el empleo, así como para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociados a la contratación temporal.

2. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno procederá a realizar una evaluación de los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

3. Esta evaluación se desarrollará sobre la eficacia de las medidas de control relativas a los contratos temporales sin causa, la correcta utilización de los contratos formativos y el control de las prácticas no laborales en las empresas, y sobre las demás acciones previstas en la legislación vigente tendentes al adecuado uso de las modalidades de contratación de duración determinada y de los contratos temporales.

4. Asimismo, y en el plazo señalado en el apartado 2 de esta disposición, en la evaluación de la siniestralidad laboral se determinará el nivel de eficacia de las medidas adoptadas para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales, y su incidencia en los trabajadores con contratos de duración determinada y con contratos temporales.

5. A tenor de las evaluaciones practicadas sobre los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral a que se refieren los apartados 3 y 4 de esta disposición, y con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecerse que las empresas aborden planes específicos de formación, que contemplen medidas para la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, así como programas de acción preventiva en materia de salud laboral, que recojan la adecuada evaluación de los riesgos, la información y formación en materia preventiva, y las medidas de protección específicas diseñadas para los trabajadores con contratos de duración determinada o contratos temporales.

6. El Gobierno impulsará la adopción de campañas divulgativas, estudios, investigaciones y esta dísticas relacionadas de manera específica con la salud de los trabajadores con contratos de duración determinada y contratos temporales.

Disposición adicional decimotercera. Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Uno. Se modifica de la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma, hasta el día 31 de diciembre de 2012.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, cuando la conversión de estas contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articule a través de la negociación colectiva.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Igualmente se abonarán los salarios de tramitación que en su caso correspondan.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas declaradas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dentro del plazo en que podrá concertarse el contrato para el fomento de la contratación indefinida conforme al apartado 1 de esta disposición, el Gobierno procederá trimestralmente a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida. A la finalización del citado plazo, el Gobierno, previo acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá decidir la prórroga de esta medida de fomento de la contratación indefinida, atendiendo a la evolución de la temporalidad y de los efectos sobre el fomento del empleo y la reducción de la tasa de paro. Con esta finalidad, se procederá a una evaluación final sobre la eficacia de esta modalidad de contratación laboral con anterioridad al día 31 de diciembre de 2012.

La finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, tal y como se define en los apartados 3 y 4, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos, salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 10 bis al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el siguiente contenido:

«Artículo 10 bis (nuevo). Aumento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo en la contratación temporal.

Desde la entrada en vigor de la presente Ley cada contrato temporal realizado dará lugar durante su período de vigencia a un recargo del 25 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por desempleo.»

Disposición adicional decimocuarta. Infracciones muy graves en la intermediación laboral

El apartado 1 del artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado como sigue:

«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados. »

Disposición adicional decimoquinta. Protección social de los contratos a tiempo parcial.

En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno presentará a los interlocutores sociales los proyectos normativos necesarios con el objeto de mejorar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y corregir las deficiencias actualmente existentes.

Disposición adicional decimosexta. Sociedades Cooperativas.

1. Todo lo dispuesto en esta Ley y sus normas complementarias, en relación con las bonificaciones o reducciones en cotizaciones a la Seguridad Social, será de aplicación a las sociedades cooperativas, respecto de sus socios trabajadores y de trabajo que se incorporen a éstas, siempre que hayan optado por su adscripción al Régimen General de la Seguridad Social.

2. Quedan comprendidas las empresas sociedades cooperativas en las disposiciones previstas por esta Ley, en cuanto las mismas hagan referencia al término 'empresas'.

3. A efectos de valorar el incremento del empleo, previsto en el artículo 10, apartado 4, de la presente ley, en las empresas sociedades cooperativas de trabajo serán tenidos en consideración los socios trabajadores y los trabajadores contratados.

4. No será de aplicación a las sociedades cooperativas de trabajo la exclusión de las bonificaciones a la seguridad social por razón de parentesco contemplada por el artículo 6.1 b) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Disposición transitoria primera. Contratos para la formación suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

Los contratos para la formación vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de dicha entrada en vigor será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, el régimen salarial establecido en el artículo 11.1.e) de Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la presente ley.

Disposición transitoria segunda. Negociación colectiva y modalidades contractuales.

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1. a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima de los contratos de duración determinada.

2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1. a), 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, y lo establecido en el artículo 49, apartado 1. c) de aquella disposición legal, según la redacción dada por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley

32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Disposición derogatoria. Alcance de la derogación normativa.

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

Del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: Artículo 4, Disposición adicional quinta, Disposición adicional sexta, apartado 2 de la disposición transitoria primera, Disposición transitoria cuarta, Disposición final tercera.

Del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores: la Disposición transitoria decimotercera, incorporada por el apartado 7 del artículo 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sobre indemnización por finalización de contrato temporal.

De la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo: la Disposición Adicional Quinta; la Disposición Adicional Décima; la Disposición Adicional Vigésima Primera y la letra c) del apartado 1 de la disposición derogatoria única.

De la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio: el apartado 4 del artículo 73; la Disposición Adicional Quincuagésima Primera y la Disposición Adicional Quincuagésima Segunda.

Del Real Decreto Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia de Mercados de Bienes y Servicios: el Artículo 44.

De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: la Disposición Adicional Cuarta.

De la Ley 56/2003, de 26 de diciembre, de Empleo: el Artículo 21 bis.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

«3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación institucional las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores».

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

«4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria y previo acuerdo de los órganos de participación las

acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional.»

2. El Gobierno, previo acuerdo de los órganos de participación institucional, podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final segunda. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

La disposición final octava del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral queda redactada como sigue:

“1. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, queda redactado del siguiente modo:

«1. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de actuación, serán beneficiarios de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector de actividad, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal y los centros y entidades de formación debidamente acreditados teniendo prioridad los centros integrados de formación profesional y los centros públicos de formación profesional, a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.»

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social previo acuerdo de los órganos de participación institucional podrá modificar, mediante la correspondiente Orden, lo establecido en el apartado 1 anterior.”

Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.

El Gobierno y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».