

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

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

I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II

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

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

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

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

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

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

Entre les mesures dirigides a restringir l'ús injustificat de les modalitats temporals de contractació es poden destacar les que s'adrecen a establir un límit temporal màxim en els contractes per a obra o servei determinat, límit a partir del qual s'ha de considerar que les tasques contractades tenen naturalesa permanent i han de ser objecte d'una contractació indefinida; així mateix, s'introdueixen alguns ajustos en la regla instaurada el 2006 per evitar l'encadenament successiu de contractes temporals, a fi de fer-la més eficient. Finalment, s'incrementa fins a dotze dies la indemnització per finalització de contractes temporals. No obstant això, raons de prudència aconsellen implantar aquest increment d'una manera gradual i progressiva per la incidència que la seva aplicació immediata podria suposar sobre la creació d'ocupació.

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

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

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

La mesura anterior vol tenir, tanmateix, un caràcter conjuntural i servir com a transició cap a un model de capitalització individual mantingut al llarg de tota la vida laboral, per un nombre de dies per any a determinar, per a la regulació del qual el Govern ha d'aprovar un projecte de llei. Aquest fons individual de capitalització el pot fer efectiu el treballador per als casos d'acomiadament, així com per completar la seva formació, en supòsits de mobilitat geogràfica o, en últim terme, en el moment de la seva jubilació. Aquest model es dirigeix a dotar el nostre mercat de treball de més estabilitat en l'ocupació i d'una mobilitat laboral més sana.

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

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

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

Per tant, configurar instruments que permetin a les empreses millorar la seva competitivitat, salvaguardant els drets dels treballadors i facilitant de manera especial el

manteniment dels seus llocs de treball, constitueix l'objectiu general d'aquest capítol. Entre aquestes mesures de flexibilitat interna es modifiquen les relatives als trasllats col·lectius, les modificacions substancials de les condicions de treball, les clàusules d'inaplicació salarial i, molt assenyaladament, la suspensió de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

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

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

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

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

Juntament amb això, aquest capítol inclou modificacions en l'àmbit laboral i de protecció social que persegueixen fomentar l'adopció per l'empresari de mesures de reducció del temps de treball (sigui a través de la suspensió del contracte de treball, sigui mitjançant la reducció de la jornada en sentit estricte). Es tracta d'un instrument que afavoreix la flexibilitat interna de la relació laboral i que permet assolir un equilibri beneficiós per a empresaris i treballadors, ja que facilita l'ajust de l'empresa a les necessitats canviants del mercat i, alhora, proporciona al treballador un alt grau de seguretat, tant en la conservació del seu lloc de treball com en el manteniment del seu nivell d'ingressos econòmics per la protecció dispensada pel sistema de protecció per desocupació. En aquest sentit, s'introdueix la mesura de reducció temporal de jornada dins de l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, es flexibilitza el tractament d'aquesta figura tant en l'àmbit laboral com en el de la protecció social i s'amplien els incentius per a treballadors i empresaris vinculats a la utilització d'aquesta mesura i consistents, respectivament, en la reposició de les prestacions de desocupació i en les bonificacions de les cotitzacions empresarials.

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

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

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

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

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

D'altra banda, el Reial decret llei introdueix diverses modificacions en la legislació relativa a les empreses de treball temporal que s'adrecen a incorporar al nostre dret la Directiva 2008/104/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 19 de novembre de 2008, relativa al treball a través d'empreses de treball temporal. A més de determinades modificacions referides al principi d'igualtat de tracte entre els treballadors cedits per les empreses de treball temporal i els treballadors de les empreses usuàries, l'adaptació a la legislació comunitària obliga a revisar les restriccions que s'apliquen a les empreses de

treball temporal. Per aplicar aquesta mesura, es reserva un període perquè la negociació col·lectiva, dins dels sectors avui exclosos de l'activitat de les empreses de treball temporal per raons de seguretat i salut en el treball, pugui definir, de manera raonada i justificada, els llocs de treball o les ocupacions d'especial risc que no puguin ser objecte de contractes de posada a disposició.

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

III

En el conjunt i en cada una de les mesures que s'adopten hi concorren, per la seva naturalesa i finalitat, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupòsit habilitador per a l'aprovació d'un real decret llei.

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

En segon lloc, s'ha de considerar que totes les mesures que es refereixen a grups específics de treballadors o que contenen incentius per a la contractació o per al manteniment dels llocs de treball han de tenir efectivitat immediata, ja que la tramitació parlamentària d'una norma amb rang de llei provocaria greus distorsions del mercat de treball durant el temps en què es produís aquesta tramitació.

En tercer lloc, la situació de l'ocupació, ja exposada, tampoc no permet ajornar l'adopció de les mesures que persegueixen animar els empresaris a contractar nous treballadors, dinamitzar el mercat de treball fomentant una intermediació laboral més intensa i enfortir o incentivar mecanismes de flexibilitat interna alternatius a la destrucció de llocs de treball.

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

Finalment, s'ha de destacar que el Reial decret llei respon en el seu procediment d'elaboració al mètode que ha estat habitual en les reformes laborals portades a terme al nostre país en les últimes dècades. Així, les mesures incloses en aquesta norma han estat objecte d'un debat ampli i intens durant els últims mesos en el marc del diàleg social amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal. En el convenciment que el consens dels interlocutors socials constitueix la via més eficaç per introduir canvis substancials en el sistema de relacions laborals, el Govern ha prorrogat el debat fins a esgotar les possibilitats d'assolir un acord. Tanmateix, esgotats els esforços per assolir-lo, l'adopció de les mesures que es consideren necessàries per dinamitzar el mercat de treball i mantenir l'ocupació existent no es pot dilatar més temps. En tot cas, el procés de diàleg social ha servit per conèixer les posicions de les organitzacions empresarials i sindicals respecte dels objectius de la reforma i de la seva orientació.

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

DISPOSO:

CAPÍTOL I

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

Article 1. *Contractes temporals.*

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

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

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

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

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

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

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

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva ha d'establir requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per ocupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

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

Tres. L'apartat 9 de l'article 15 queda redactat de la manera següent:

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

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

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

«c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. En finalitzar el contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat

i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si s'escau, a la normativa específica que sigui aplicable.

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

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

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

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

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

El que disposen l'article 15.1.a) en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de contractes d'aquesta Llei produeix efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes autònoms, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa no és obstacle per a l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.»

Set. S'afegeix una disposició transitòria tretzena, amb la redacció següent:

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

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

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

Article 2. *Extinció del contracte de treball.*

U. L'apartat 1 de l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat en els termes següents:

«1. Als efectes del que disposa la present Llei s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fonamentada en causes econòmiques,

tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti com a mínim:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa. A aquests efectes, l'empresa ha d'acreditar els resultats al·legats i justificar que se'n dedueix mínimament la raonabilitat de la decisió extintiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«3. La decisió extintiva es qualifica d'improcedent si no s'han complert els requisits que estableix l'article 53.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 3. *Contracte de foment de la contractació indefinida.*

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

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

1. A fi i efecte de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, es pot concertar el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que es regula en aquesta disposició, en les condicions que s'hi preveuen.

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

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

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

Dones desocupades quan es contractin per prestar serveis en professions o ocupacions amb un índex d'ocupació femenina inferior.

Més grans de quaranta-cinc anys d'edat.

Persones amb discapacitat.

Aturats que faci, almenys, tres mesos que estan inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació.

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

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

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

c) Treballadors que estaven contractats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, formalitzats a partir del 18 de juny de 2010. Aquests contractes poden ser transformats en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 sempre que la seva durada no hagi excedit els sis mesos. Aquesta durada màxima no és aplicable als contractes formatius.

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

El règim jurídic del contracte i els drets i les obligacions que se'n deriven es regeixen, amb caràcter general, pel que disposen la llei i els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció del que disposen els apartats següents.

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

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

5. No pot concertar el contracte per al foment de la contractació indefinida a què es refereix la present disposició l'empresa que en els sis mesos anteriors a la formalització del contracte hagi extingit contractes de treball per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu. En els dos supòsits, la limitació afecta únicament la cobertura dels llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

Aquesta limitació no és aplicable quan les extincions de contractes s'hagin produït abans del 18 de juny de 2010 ni quan, en el supòsit d'acomiadament col·lectiu, la realització dels contractes a què es refereix la present disposició hagi

estat acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes que preveu l'article 51.4 de l'Estatut dels treballadors.

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

CAPÍTOL II

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

Article 4. *Mobilitat geogràfica.*

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

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

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

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

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

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

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

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, els treballadors poden atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió de com a màxim tres membres integrada, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa designats per la comissió paritària del conveni col·lectiu aplicable a aquesta; els seus acords requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la manca de designació pugui suposar la seva paralització. En aquest cas, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials del sector.

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

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, en vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura ho justifiquin, pot ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es

refereix l'apartat 1 d'aquest article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, no pot ser superior a sis mesos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En els supòsits que preveuen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sense perjudici del que disposa l'article 50 1. a), si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any, amb un màxim de nou mesos.

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

Quan, a fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article, l'empresa faci modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves modificacions es consideren efectuades en frau de llei i s'han de declarar nul·les i sense efecte.

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

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

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, els treballadors poden atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord amb l'empresa a una comissió de com a màxim tres membres integrada, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa designats per la comissió paritària del conveni col·lectiu aplicable a aquesta; els seus acords requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la manca de designació pugui suposar la seva paralització. En aquest cas, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials del sector.

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

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

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

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercitar l'opció que preveu el paràgraf segon de l'apartat 3 d'aquest article.

6. La modificació de les condicions establertes en els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present Llei, tant si són de sector com empresarials, es pot efectuar en tot moment per acord entre l'empresa i els representants legals o sindicals dels treballadors, cas en què s'entén que concorren les causes justificatives a què al·ludeix l'apartat 1. L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de les representacions sindicals que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

En cas de desacord entre les parts, és necessari acudir als procediments de mediació establerts a l'efecte per mitjà de conveni col·lectiu o acord interprofessional. Els convenis i acords interprofessionals poden establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant per als casos d'absència d'avinença en la mediació, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91 d'aquesta Llei.

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

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

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

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

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

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

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

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors de l'esmentada empresa i ha d'establir, si s'escau i atenent la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui aplicable, sense que en cap cas la dita inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni o, si s'escau, els tres anys de durada.

En cas de desacord entre les parts, és necessari acudir als procediments de mediació establerts a l'efecte per mitjà de convenis o acords interprofessionals. Els convenis o acords interprofessionals poden establir el compromís previ de sotmetre's a un arbitratge vinculant per als casos d'absència d'avinença en la mediació, cas en

què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91 d'aquesta Llei.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, els treballadors poden atribuir la seva representació per a la formalització d'aquest acord d'empresa a una comissió formada per tres membres com a màxim integrada, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa; els seus acords requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. La designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la manca de designació pugui suposar la seva paralització. En aquest cas, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials del sector.»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'apartat anterior. A aquests efectes, s'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual.

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

Article 8. Protecció per desocupació i reducció de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«1. Quan s'autoritzi una empresa, en virtut d'un o diversos expedients de regulació d'ocupació o procediments concursals, a suspendre els contractes de treball, de forma continuada o no, o a reduir el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'autoritzi per resolució administrativa en expedient de regulació d'ocupació o per resolució judicial en procediment concursal l'extinció dels contractes, o s'extingeixi el contracte a l'empara de l'article 52.c de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, els treballadors afectats tenen dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies que hagin percebut la desocupació total

o parcial en virtut d'aquelles autoritzacions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin les següents condicions:

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

CAPÍTOL III

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

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

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

A aquests efectes, es considera que tenen especials problemes d'ocupabilitat els joves que faci almenys dotze mesos que estan inscrits com a desocupats i que no hagin completat l'escolaritat obligatòria o no tinguin titulació professional.

Si aquests contractes es realitzen amb dones, les bonificacions indicades són de 1.000 euros o el seu equivalent diari.

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

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

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

En el cas de dones, les bonificacions esmentades són de 700 euros o, si s'escau, el seu equivalent diari.

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

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

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

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

En cas que es produeixin extincions de contractes indefinits per altres causes i quan això suposi disminució de l'ocupació fixa, les empreses estan obligades a cobrir aquestes vacants el mes següent a aquell en què es produeixin mitjançant la contractació de nous treballadors amb contracte indefinit o la transformació de contractes temporals o formatius en indefinits, amb la mateixa jornada de treball, almenys, que tenia el treballador el contracte indefinit del qual s'ha extingit, en els termes que s'estableixin per reglament.

L'incompliment per part de les empreses de les obligacions establertes en aquest apartat dóna lloc al reintegrament de les bonificacions, d'acord amb el que es disposa per reglament.

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

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

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

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

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

Les bonificacions en aquest article són aplicables així mateix als contractes per a la formació concertats abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei que siguin prorrogats entre la data esmentada i el 31 de desembre de 2011, durant la vigència de les pròrrogues.

2. Per tenir dret als incentius que estableix el paràgraf primer de l'apartat anterior, el contracte per a la formació ha de suposar increment de la plantilla de l'empresa. Per al còmput d'aquest increment, s'ha d'aplicar el que estableix el paràgraf segon de l'article 10.4 d'aquest Reial decret llei.

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

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

Article 12. *Contractes formatius.*

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

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

concerti amb un treballador amb discapacitat, següents a la finalització dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

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

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

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

Tampoc no es pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per un temps superior a dos anys, encara que es tracti d'una titulació diferent o un certificat de professionalitat diferent.

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

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

d) Llevat del que disposi el conveni col·lectiu, el període de prova no pot ser superior a un mes per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que tinguin un títol de grau superior o un certificat de professionalitat de nivell 3.

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

f) Si al terme del contracte el treballador continua a l'empresa, no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.»

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

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

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

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

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

b) Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es pot establir, en funció de la mida de la

plantilla, el nombre màxim de contractes a realitzar, així com els llocs de treball objecte d'aquest contracte.

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

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

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

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

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

e) El temps dedicat a la formació teòrica depèn de les característiques de l'ofici o lloc de treball a ocupar i del nombre d'hores establert per al mòdul formatiu adequat a aquest lloc o ofici, i no pot ser, en cap cas, inferior al 15 per 100 de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal.

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

Quan el treballador contractat per a la formació no hagi finalitzat els cicles educatius que comprèn l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica ha de tenir per objecte immediat completar aquesta educació.

S'entén complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acrediti, mitjançant certificació de l'Administració pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional per a l'ocupació adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. En aquest cas, la retribució del treballador s'ha d'incrementar proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

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

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

f) La feina efectiva que realitzi el treballador a l'empresa ha d'estar relacionada amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

g) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació ha de ser objecte d'acreditació en els termes que preveuen la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, i la seva normativa de desplegament. D'acord amb el que estableix aquesta regulació, el treballador pot sol·licitar a l'Administració pública competent l'expedició del certificat de professionalitat corresponent. No obstant això, en finalitzar el contracte, l'empresari ha de lliurar al treballador un certificat en què consti la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.

h) La retribució del treballador contractat per a la formació ha de ser durant el primer any del contracte la fixada en el conveni col·lectiu, i no pot ser inferior al salari mínim interprofessional proporcionalment al temps de treball efectiu. Durant el segon any del contracte per a la formació, la retribució ha de ser la fixada en el conveni col·lectiu, sense que en cap cas pugui ser inferior al salari mínim interprofessional, amb independència del temps dedicat a la formació teòrica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL IV

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

Article 13. *Serveis públics d'ocupació.*

S'autoritza el Govern perquè aprovi, mitjançant acord del Consell de Ministres, una nova pròrroga, fins al 31 de desembre de 2012, del Pla extraordinari de mesures d'orientació, formació professional i inserció laboral, aprovat per l'Acord del Consell de Ministres de 18 d'abril de 2008, referida exclusivament a la mesura consistent en la contractació de 1.500 orientadors per al reforçament de la xarxa d'oficines d'ocupació i que va ser prorrogat per dos anys, respecte a aquesta mesura, mitjançant l'Acord del Consell de Ministres de 30 d'abril de

2009, segons l'habilitació conferida per la disposició final primera del Reial decret llei 2/2009, de 6 de març, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i protecció de les persones desocupades. Aquesta mesura és aplicable en tot el territori de l'Estat i la seva gestió l'han de dur a terme les comunitats autònomes amb competències estatutàriament assumides en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació, i el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

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

Article 14. *Agències de col·locació.*

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

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

«Article 20. *Concepte.*

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

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

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

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

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

2. Les persones físiques o jurídiques que vulguin actuar com a agències de col·locació han d'obtenir autorització del servei públic d'ocupació competent per raó del domicili social de l'agència, que és única i amb validesa en tot el territori espanyol, d'acord amb el que s'estableix per reglament. El venciment del termini màxim del procediment d'autorització sense que s'hagi notificat cap resolució expressa a l'interessat suposa la desestimació de la sol·licitud per silenci administratiu, a fi i efecte de garantir una protecció adequada dels treballadors.

3. S'ha de regular per reglament un sistema que permeti integrar el conjunt de la informació proporcionada per les comunitats autònomes respecte a les agències de col·locació autoritzades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Els serveis públics d'ocupació, agències i entitats assenyalats a l'apartat 1 de l'article anterior han de respectar en les seves actuacions la intimitat i dignitat dels treballadors en el tractament de les seves dades, d'acord amb la normativa reguladora en aquest aspecte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Reintegrar les prestacions indegudament percebudes.

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

h) Subscriure i complir les exigències del compromís d'activitat.

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

Sense perjudici de l'obligació d'acreditar la recerca activa de feina, la participació en les accions de millora de l'ocupabilitat és voluntària per als beneficiaris de prestacions contributives durant els cent primers dies de percepció, i el fet de no participar-hi no comporta efectes sancionadors.»

Article 17. *Empreses de treball temporal.*

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

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

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

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

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

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

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

Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tenen dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual.»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Feines que impliquin l'exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, segons el Reial decret 363/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasament i etiquetatge de substàncies perilloses, i el Reial decret 255/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament sobre classificació, envasament i etiquetatge de preparats perillosos, així com les seves respectives normes de desplegament i d'adaptació al progrés tècnic.

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

2. Abans del 31 de desembre de 2010, mitjançant els acords interprofessionals o convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, o la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal en les activitats de la construcció, la mineria a cel obert i d'interior, les indústries extractives per sondejos en superfície terrestre, les feines en plataformes marines, la fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius i les feines amb riscos elèctrics en alta tensió es poden determinar,

per raons de seguretat i salut en el treball, limitacions per a la formalització de contractes de posada a disposició, sempre que compleixin els requisits següents:

- a) S'han de referir a ocupacions o llocs de treball concrets o a tasques determinades.
- b) S'han de justificar per raó dels riscos per a la seguretat i salut en el treball associats als llocs o treballs afectats.
- c) S'han de fonamentar en un informe raonat que s'ha d'adjuntar a la documentació exigible per al registre, dipòsit i publicació del conveni o acord col·lectiu per l'autoritat laboral.

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

- a) L'empresa de treball temporal ha d'organitzar de forma total o parcial les seves activitats preventives amb recursos propis degudament auditats de conformitat amb la normativa de prevenció de riscos laborals i tenir constituït un comitè de seguretat i salut en el treball del qual formin part un nombre no inferior a quatre delegats de prevenció.
- b) El treballador ha de posseir les aptituds, competències, qualificacions i formació específica requerides per ocupar el lloc de treball, i han de ser acreditades documentalment per l'empresa de treball temporal.

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

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

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

A partir de l'1 de gener de 2011, se suprimeixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la formalització de contractes de posada a disposició per les empreses de treball temporal, amb l'única excepció del que estableix la disposició addicional segona d'aquesta Llei. A partir d'aquesta data, les limitacions o prohibicions que puguin ser establertes només són vàlides quan es justifiquin per raons d'interès general relatives a la protecció dels treballadors cedits per empreses de treball temporal, a la necessitat de garantir el bon funcionament del mercat de treball i d'evitar possibles abusos.»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«1. Lleus.

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

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

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

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

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

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

«b) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització de feines o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball determinades legalment o convencionalment.»

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

«c) La formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de feines o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball determinades legalment o convencionalment; s'entén comesa una infracció per cada contracte en aquestes circumstàncies.»

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

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

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

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

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

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

Als efectes que preveu aquesta Llei, s'entén per col·locació adequada i per feines de col·laboració social les que reuneixen els requisits establerts, respectivament, a l'article 231.3 i a l'article 213.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.»

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

1. El que disposa l'article 15, apartat 1.a), de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció que en fa aquest Reial decret llei, s'entén sense perjudici del que està establert actualment en la negociació col·lectiva d'àmbit estatal per adaptar la modalitat contractual del contracte d'obra o servei determinat mitjançant fórmules que garanteixin més estabilitat en l'ocupació dels treballadors.

2. Igualment s'entén sense perjudici del que s'estableixi en la negociació col·lectiva de conformitat amb la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

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

1. Sense perjudici del desplegament reglamentari al qual s'al·ludeix en el paràgraf sisè de l'article 11.2 e) de l'Estatut dels treballadors, en el marc de la normativa que es dicti en aplicació i desplegament del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de la formació professional per a l'ocupació, i en particular del seu article 27, referit a la formació teòrica dels contractes per a la formació, el Govern, a través del Ministeri de Treball i Immigració, ha d'establir procediments que flexibilitzin i facilitin als empresaris la impartició de la corresponent formació teòrica als treballadors contractats per a la formació, especialment en el supòsit d'empreses de fins a 50 treballadors.

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

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

1. L'acció protectora de la Seguretat Social en els contractes per a la formació subscrits amb alumnes treballadors en els programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers

d'ocupació comprèn les mateixes contingències, situacions protegibles i prestacions que per a la resta de treballadors contractats sota aquesta modalitat, tal com estableixen l'article 11.2 i) de l'Estatut dels treballadors i la disposició addicional sisena de la Llei general de la Seguretat Social, a excepció de la desocupació.

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

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

Els contractes per obra o servei determinats concertats abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es regeixen per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van formalitzar.

El que preveu la redacció feta per aquest Reial decret llei de l'article 15.1 a) de l'Estatut dels treballadors és aplicable als contractes per obra o servei determinats subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquell.

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

El que preveu la redacció feta per aquest Reial decret llei de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors és aplicable als contractes de treball subscrits a partir de la data d'entrada en vigor d'aquell.

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

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

1. En els contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, formalitzats després de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, quan el contracte s'extingeixi per les causes que preveuen els articles 51 i 52 de l'Estatut dels treballadors o l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, una part de la indemnització que correspongui al treballador ha de ser abonada directament pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a vuit dies de salari per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes de temps inferiors a l'any.

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

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

4. Als efectes que preveu aquesta disposició, l'empresari ha de fer constar en la comunicació escrita al treballador el salari diari que hagi servit per calcular la indemnització a càrrec seu, en els termes que es determinin per reglament.

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

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

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

Disposició transitòria quarta. Règim aplicable a procediments i expedients en tramitació a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

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

2. Els expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seva aplicació en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es regeixen per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

Als expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, en tramitació a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, els pot ser aplicable el règim jurídic previst en el mateix Reial decret llei, sempre que ho sol·licitin conjuntament l'empresari i els representants dels treballadors i es faci constar aquesta circumstància en la resolució de l'autoritat laboral.

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

1. Les empreses que hagin instat expedients de regulació d'ocupació, de caràcter temporal, resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seva aplicació en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, es poden beneficiar de l'ampliació del dret a la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes a què es refereix l'article 1.2.bis de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, sempre que es reuneixin les condicions que estableix el present Reial decret llei. En tot cas, l'increment de percentatge de bonificació únicament es pot aplicar respecte de les cotitzacions meritades posteriorment a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

2. Els treballadors als quals se'ls hagi extingit el contracte de treball abans de la data d'entrada en vigor del present Reial decret llei en els supòsits que estableix l'article 3.1 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, i que prèviament hagin estat afectats per expedients de regulació temporal de suspensió de contractes o de reducció de jornada en els casos referits en aquesta disposició, tenen dret, si s'escau, a la reposició de les prestacions per desocupació, en els termes i amb els límits establerts a la normativa vigent en el moment en què es va produir l'acomiadament o la resolució administrativa o judicial que va autoritzar l'extinció del contracte.

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

Les bonificacions o reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social de què es gaudia pels contractes formalitzats abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es regeixen per la normativa vigent en el moment de la seva formalització o, si s'escau, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació, llevat del que estableix, si s'escau, el paràgraf tercer de l'article 11.1.

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

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

Disposició transitòria vuitena. *Contractes per a la formació anteriors a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.*

Els contractes per a la formació vigents en la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, així com les seves pròrrogues, es regeixen per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

No obstant això, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei és aplicable a aquests contractes, quan siguin prorrogats, la cobertura de la contingència de desocupació, d'acord amb el que estableixen l'article 11.2 i) de l'Estatut dels treballadors i les disposicions addicionals sisena i quaranta-novena de la Llei general de la Seguretat Social, així com el que disposa, en matèria de bonificacions, l'article 11 d'aquest Reial decret llei.

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

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

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

Les agències de col·locació actuals autoritzades d'acord amb el Reial decret 735/1995, de 5 de maig, pel qual es regulen les agències de col·locació sense fins lucratiu i els serveis integrats per a l'ocupació, disposen d'un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de les disposicions de desplegament d'aquest Reial decret llei, per adequar-se a la nova regulació de les agències de col·locació i sol·licitar l'autorització corresponent, de conformitat amb l'article 21.bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. Una vegada superat aquest termini, les empreses o entitats que no disposin de l'autorització no poden continuar exercint aquestes activitats.

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

1. Queden derogades expressament les disposicions següents:

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

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

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

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

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

Disposició final segona. *Fons de capitalització.*

El Govern, en el termini màxim d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, ha d'aprovar un projecte de llei pel qual, sense increment de les cotitzacions

empresarials, es reguli la constitució d'un Fons de capitalització per als treballadors mantingut al llarg de la seva vida laboral, per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servei a determinar.

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

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

Disposició final tercera. *Igualtat entre dones i homes a la feina.*

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

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

«2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un sexe i l'altre.»

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

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

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

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

El Govern ha d'avaluar abans del 31 de desembre de 2011 el funcionament de les mesures per afavorir l'ocupació dels joves i de les persones desocupades establertes en els articles 10 i 11 d'aquest Reial decret llei.

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

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

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

Disposició final sisena. *Avaluació de la sinistralitat dels treballadors cedits per empreses de treball temporal.*

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

Disposició final setena. *Facultats de desplegament.*

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

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

3. En un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei el Govern ha d'elaborar, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i amb les comunitats autònomes, les disposicions necessàries per desplegar el que s'hi estableix en matèria d'agències de col·locació.

Disposició final vuitena. *Entrada en vigor.*

1. El present Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

2. Les disposicions sobre agències de col·locació establertes en el capítol IV d'aquest Reial decret llei no són aplicables fins que no entri en vigor la normativa de desplegament a què es refereix la disposició final setena, apartat 3.

Madrid, 16 de juny de 2010.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO