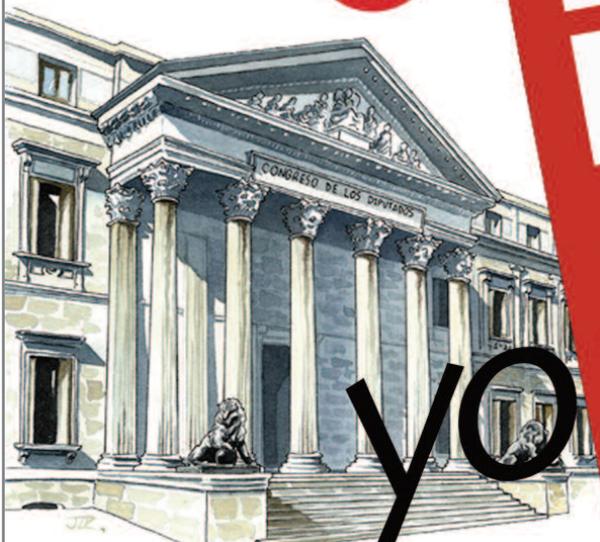


Proposición de Ley

# EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

## Iniciativa Legislativa Popular

CCOO



LLEVA TU  
FIRMA  
AL CONGRESO

yo firmo!!



## PROPOSICIÓN DE LEY DE INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR PARA EL EMPLEO ESTABLE Y CON DERECHOS

### Exposición de Motivos

#### I

En términos comparativos, la crisis económica internacional ha comportado para España unas consecuencias negativas sobre el empleo muy superior a las producidas en la totalidad de los países de la Unión Europea.

El acusado diferencial de los niveles de desempleo en España tiene como causa y patrón explicativo, en lo esencial, los rasgos estructurales del patrón de crecimiento de la actividad económica consolidado en el último ciclo expansivo; unos rasgos que, desde el momento mismo de iniciarse la fase recesiva actual, hicieron aflorar sus debilidades intrínsecas, como son, entre otras, la elevada especialización sectorial en actividades que se caracterizan en general por su bajo o intermedio contenido tecnológico y escaso desarrollo de procesos de innovación, la utilización intensiva de fuerza de trabajo poco cualificada, la segmentación de los mercados de trabajo, el bajo crecimiento de la productividad agregada o, en fin, el elevado endeudamiento de empresas y (algo que no suele subrayarse) de las familias.

Estos desequilibrios han terminado por instalar nuestro patrón de crecimiento en una situación extremadamente vulnerable ante el cambio del ciclo económico, contribuyendo a agravar sus efectos más adversos.

La evolución tan desfavorable registrada en el empleo durante este período de recesión económica evidencia que el mercado español de trabajo se caracteriza por una excesiva e injustificada flexibilidad externa, que permite e, incluso, incentiva el que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se encauce fundamentalmente vía ajuste del empleo; una vía expresiva de una muy reducida responsabilidad social empresarial, que sustituye a otros dispositivos, como pueden ser los asociados a las medidas de flexibilidad interna, capaces, además, de mantener unos más altos volúmenes de empleo, además de una mayor democracia empresarial.

Y es que, en efecto, nuestro ordenamiento laboral ha ido introduciendo de manera acumulativa y no selectiva un heterogéneo conjunto de reglas jurídicas que facilitan la destrucción de empleo, como mecanismo de respuesta a los ciclos económicos. Tal sucede, en el caso de los trabajadores temporales, con la finalización del contrato; y, en el caso de los trabajadores con contratos indefinidos, por la vía de la automaticidad de las indemnizaciones en caso de despido improcedente, incluido el disciplinario.

En otras palabras, nuestro tejido productivo está construido sobre unas bases tecnológicas de innovación y formación muy débiles, que lo abocan reiteradamente a una estrategia de competitividad de reducción de costes salariales. Y ello se ha logrado y sigue logrando empresarialmente con elementos de desregulación (autónomos), de externalización de riesgos (subcontratas, Empresas de Trabajo Temporal y empresas de servicios integrales) o de elevada flexibilidad externa (contratación temporal o despido automático).

Se trata de un modelo de relaciones laborales que es coherente con un tejido productivo en el que la valoración del capital humano ha sido lisa y llanamente sustituida por una concepción del trabajo como mera mercancía, y que, como tal, conviene desprenderse a los costes más bajos po-



sibles. La persistencia de unas muy elevadas tasas de temporalidad y la resistencia a su disminución ilustran de manera ejemplar el lugar periférico y marginal en el que se ha alojado el trabajo y, por derivación, al conjunto de la clase trabajadora.

En un contexto como el descrito de manera tan sumaria, el más urgente y perentorio de los objetivos políticos y sociales es la reconstrucción de un sistema de relaciones laborales que logre ubicar al trabajo y a los trabajadores en una posición de centralidad.

O por decirlo con lenguaje prestado de nuestro texto constitucional, que dote a ese sistema de los valores propios del Estado social y democrático de Derecho, y, señaladamente, entre otros los de justicia e igualdad.

Para el logro de este objetivo, resulta de todo punto obligado reorientar el principio rector dominante en la gestión de la mano de obra que, desde su estado actual, consistente en estar anclado en el uso y abuso de reglas de flexibilidad externa (contratación temporal y despido con bajos controles), ha de transitar a fórmulas de flexibilidad interna, negociadas y con participación sindical.

Y ahí es donde la negociación colectiva debe intervenir de manera eficiente y equitativa.

Por lo demás, este cambio ha de estar orientado por y hacia la búsqueda de mayores niveles de productividad del trabajo y no a través de medidas que conlleven la disminución de los niveles salariales, la generalización de la precariedad en la contratación laboral o, más en general, la reducción de los derechos laborales, incluido el primero y esencial de todos ellos: el derecho al trabajo.

Para su logro, se requieren también modificaciones profundas en las pautas y formas de gestión de las empresas, cubriendo lagunas tanto en el ámbito de la innovación gerencial y empresarial como en la formación de los trabajadores, en los que la negociación colectiva tiene una importancia crucial.

Es ahora, más que en ningún otro momento de nuestra historia moderna, cuando la innovación y la formación tienen la posibilidad de convertirse en el auténtico motor de la economía española.

En definitiva, las medidas que se adopten han de estar coordinadas con las medidas que se introduzcan para favorecer el cambio de modelo productivo.

En muy buena parte, la prosperidad de la economía española y el incremento de las tasas de actividad y de empleo han estado basados a lo largo de estos años atrás en un modelo económico que ha ignorado por completo las inversiones generadoras de valor añadido, las políticas de investigación, innovación y desarrollo, favorecedoras de empleos cualificados, las mejoras de la competitividad mediante la innovación y el establecimiento y potenciación de servicios eficientes o, en fin, la búsqueda de la calidad en las acciones formativas de capital humano.

Por ello, hay que potenciar aquellas vías que privilegien los mecanismos de adaptación y conservación del empleo frente a los mecanismos extintivos. Las medidas contempladas son un factor fundamental para el desarrollo, en el interior de las empresas, de una competitividad con mayúsculas, además de actuar como factor incentivador de lo que constituye la gran prioridad de nuestra economía: cambiar el modelo productivo.

El objetivo de la presente Iniciativa Legislativa Popular consiste, como se ha apuntado, en propiciar un cambio en las bases estructuradoras de nuestro sistema de relaciones laborales. Dos son, no obstante, los objetivos inmediatos, aquellos que pretenden lograrse en un plazo razonablemente próximo.



De un lado, combatir la segmentación del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia de los trabajadores en el mismo a través de empleos estables y de calidad en un sentido coherente con la progresiva pero imparable sustitución del modelo productivo hasta ahora dominante por otro que incentive la competitividad empresarial a través de la innovación tecnológica y el desarrollo formativo.

De otro, reordenar las medidas de flexibilidad interna, configurándolas como medidas verdaderamente alternativas al ejercicio por las empresas, de sus facultades extintivas vinculadas al funcionamiento de la empresa.

En todo caso, para la consecución de ambos objetivos se han seleccionado las técnicas adecuadas, no existiendo pues disociación alguna entre aquellos y éstas.

## II

Las reformas normativas dirigidas a evitar y avanzar en la reducción de la segmentación de nuestro mercado de trabajo constituyen, conforme se expone, el primer objetivo de esta Iniciativa Legislativa Popular; y las técnicas concretas que se proponen aparecen incluidas, en lo esencial, en el Título II de la misma.

Para el logro de esta finalidad se ha elaborado un conjunto coherente de políticas de derecho con las que se pretende eliminar el segundo gran foco del uso injustificado de la contratación temporal.

De conformidad con una opinión ampliamente compartida por diversos grupos de expertos, la elevada tasa de temporalidad existente en nuestro mercado laboral tiene una pluralidad de causas, que se expresan a través de cauces bien diferenciados.

En todo caso, existe un importante consenso en entender que son dos los principales focos de temporalidad no justificada. Por consiguiente, dos son igualmente los bloques de medidas que han de adoptarse a fin de eliminar los excesos y abusos de la temporalidad.

El primer bloque es aquél que pretende combatir la temporalidad de larga duración a través, en lo esencial, del establecimiento de límites temporales máximos en caso de sucesión de contratos de duración determinada.

El segundo bloque trae causa y se vincula a una orientación jurisprudencial bien conocida, consistente en vincular las duraciones de los contratos de empresa, que articulan la cada vez más expandida y poco razonable descentralización productiva, con los contratos de trabajo que celebran las contratistas y subcontratistas con los trabajadores asignados al desempeño de las contrataciones o subcontratadas. La supresión de esta segunda causa es de fácil instrumentación, pues basta con declarar la desvinculación entre las duraciones de ambos tipos de contratos, de naturaleza bien diferente: civil, mercantil o administrativa, el primero, y laboral, el segundo.

Hasta el presente y de manera un tanto paradójica, las reformas legales aprobadas para eliminar la utilización injustificada de la contratación temporal se han centrado exclusivamente en la primera causa, en la temporalidad de larga duración, limitando el número de eslabones contractuales en la cadena de contratos de duración determinada.

La presente iniciativa legislativa persigue actuar sobre el otro foco, estableciendo la prohibición de suscribir contratos de duración determinada cuando se formalizan con empresas de servicios que tengan como actividad habitual la realización de contrataciones, no existiendo, por consiguiente,



causa que habilite la celebración de un contrato temporal para cubrir necesidades permanentes de mano de obra.

Junto al reconocimiento generalizado del contrato fijo para atender las contrataciones de obras o servicios, resulta conveniente que la negociación colectiva sectorial disponga de una capacidad de regulación para habilitar los contratos temporales que se puedan celebrar en las empresas afectadas, dentro del conjunto de la plantilla de la que disponen.

Sobre esta base, se habilita expresamente a la negociación colectiva para que determine en los ámbitos sectoriales correspondientes, y para el conjunto del mercado de trabajo, los porcentajes de personal fijo y temporal que se corresponden con la realidad de cada sector productivo, a fin de eliminar la indeterminación que se puede producir a la hora de evaluar si la empresa dispone o no de puestos de trabajo permanentes.

La presente Iniciativa Legislativa también trata de reducir el plazo máximo de duración del contrato de obra o servicio, fijando un máximo de dos años en lugar de tres y faculta a los ámbitos sectoriales la posibilidad de ampliación hasta los tres años, al mismo tiempo que aclara que dicho plazo en modo alguno es una causa específica de extinción del contrato, sino exclusivamente un mecanismo para la adquisición de la fijeza, así como la posibilidad de que pueda constatarse la fijeza cuando la duración previsible del contrato sea superior a ese plazo.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación para impedir la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores, resulta irrenunciable a la ley, al margen de los mecanismos que contemple la negociación colectiva, la sanción del fraude de ley, pues el mismo no puede deslegalizarse.

Es por ello que, cuando la empresa incurra en el fraude de ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, es preciso imponer en todos los casos la medida que se hubiera pretendido eludir, lo que supone poner fin a una de las más importantes vías de precariedad no justificada en las relaciones laborales.

En el diseño y puesta a punto de las técnicas adecuadas para combatir la temporalidad injustificada, resulta esencial asegurar la información sobre los contratos de trabajo que la empresa hubiera realizado con anterioridad a cada nueva contratación, información ésta que sirve para detectar la utilización anómala de estas modalidades contractuales, sin prejuzgar todavía que ello pueda generar o no un supuesto de fraude.

En línea de coherencia con este criterio, la Iniciativa Legislativa obliga a las empresas a hacer constar, en el propio contrato de trabajo temporal y en el contenido de la copia básica, una serie de datos, entre otros el número de contratos temporales es así como el de jornadas de trabajo que se hubieran atendido con contratos temporales durante los treinta meses anteriores, para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de contratación. Igualmente deberá indicar el índice de temporalidad que presenta la empresa, entendido como el porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año.

III

El segundo gran objetivo de esta iniciativa legislativa consiste en recuperar para las medidas de flexibilidad interna la condición de dispositivos prioritarios o, si se quiere, ordinarios en el conjunto



de instrumentos que el ordenamiento pone a disposición del empresario para permitirle la adecuación del volumen de mano de obra existente en su organización productiva a los requerimientos cambiantes del mercado.

Lo que se persigue, al enunciar este objetivo prioritario de política laboral, es garantizar que, ante la situación de crisis o cambios organizativos en la empresa, la respuesta resulte proporcionada a la finalidad pretendida, no debiendo resultar posible el recurso al despido de los trabajadores antes de haber apurado o agotado otras posibilidades tanto social como individualmente y que, adicionalmente, ponga en valor la centralidad del derecho al trabajo.

Es este un objetivo que se articula a través de diferentes instrumentos jurídicos.

El primero y, sin duda, el más relevante por su incidencia en la consecución del fin pretendido, es la normalización del despido, esto es, la recuperación para el despido de su verdadera funcionalidad.

Una funcionalidad que algunas reformas legales han ido difuminando, hasta su práctica eliminación. La exigencia de que el supuesto del despido por causas técnicas, organizativas o de producción venga dado por la mera alusión a las causas que justifican, igualmente, la mera modificación sustancial de las condiciones de trabajo o la movilidad geográfica, es una fórmula legal que termina por cuestionar la propia legitimidad de la causa extintiva, dando cobertura a extinciones motivadas en la mera conveniencia o en la mejora del beneficio empresarial.

La ordenación jurídica de las diferentes modalidades de extinción del contrato de trabajo procedentes de la voluntad unilateral del empresario se ha caracterizado, en nuestro ordenamiento laboral, por una progresiva pérdida de sustantividad aplicativa o, en otras palabras, por una utilización causal desviada. En tal sentido, la reforma de año 2002 ha consentido el que extinciones motivadas por el funcionamiento de la empresa se articulen como despidos disciplinarios imprevistos, línea ésta que prosigue y refuerza la reforma de 2010.

En este contexto de regulaciones equívocas y promotoras de ajustes de empleo vía extinción del contrato, se hace necesario reordenar el régimen jurídico de los despidos, sobre todo de los colectivos y objetivos, redefiniendo sus causas y restaurando, en el procedimiento, el principio de efectiva participación de la representación de los trabajadores, en un sentido acorde con las exigencias que impone a nuestro sistema jurídico el derecho social comunitario.

En lo que afecta al primer aspecto, la idea informadora de la regulación propuesta es clara: una medida extintiva no puede ser confundida con cualquier cambio organizativo, productivo o tecnológico. La causa para la extinción de los contratos ha de poner en cuestión y activar la propia viabilidad de la empresa. Sólo las dificultades de trascendencia tal que, en caso de no adoptarse medidas correctoras, comprometan la viabilidad futura de la empresa, son las que pueden justificar la extinción de los contratos de trabajo, y no otras medidas de simple mejora de la eficacia de la gestión empresarial. De no ser así, se colocaría al despido como la primera medida ante la innovación tecnológica o las mejoras organizativas.

El despido ha de ser, en suma, la última medida necesaria para restablecer la situación económica de la empresa o para garantizar su viabilidad. La falta de previsión expresa de esta circunstancia pone en tela de juicio el despido por causas económicas, configurándolo como una decisión empresarial meramente discrecional o simplemente conveniente, configuración esta que hay que descartar por atentatoria al derecho a la estabilidad en el empleo, en su condición de vertiente individual del constitucional derecho al trabajo (art. 35.2 CE).

Por lo demás, la presente iniciativa legislativa contempla que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en modo alguno realice aportaciones para financiar extinciones contractuales que ca-



rezcan de amparo legal, que no estén justificadas en los motivos fijados por la Ley y que no se integren en un plan de actuaciones para garantizar la viabilidad o la continuación de la actividad empresarial, o para facilitar acuerdos ante la crisis definitiva de la empresa. En otro caso la financiación por el FOGASA de ese tipo de actuaciones ilícitas está llamando a generar efectos negativos para el propio mercado de trabajo.

La mera invocación por el empresario de causas objetivas, aunque no resulten acreditadas ni se justifiquen, implica una obligación del citado organismo público de realizar una aportación, por lo que estamos ante un supuesto de abono de recursos públicos para financiar una actividad ilícita, lo que plantea serias dudas de constitucionalidad sobre los límites del legislador a la hora de disponer de tales recursos. Es necesario frenar un acceso generalizado a las prestaciones del FOGASA sin control alguno o, lo que es igual, con la mera simulación de una causa, sobre la que no hay posibilidad de apreciar fraude de ley.

El segundo de los cauces a través de los cuales se pretende incentivar las medidas de flexibilidad interna, frente a las de flexibilidad externa, instrumentadas mediante el recurso al despido, se articula a través del conjunto de aquellas medidas procedimentales, señaladamente de aquellas que comportan la restauración del protagonismo de las organizaciones sindicales en la negociación de los acuerdos de reestructuración organizativa, capaces de reorientar las decisiones empresariales tendentes a vaciar de contenido la negociación colectiva de ámbito sectorial o a buscar la mejora de la competitividad de las empresas por la vía del *dumping social*.

#### IV

Al margen de los objetivos reseñados, las opciones de política de derecho incorporadas en la presente Iniciativa Legislativa Popular persiguen otras finalidades, entre las que ocupan un lugar relevante la gestión de la IT, un tiempo parcial de calidad, las relativas a favorecer el empleo joven y de las personas desempleadas y las medidas de mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En relación con estas últimas, con las ETTs, la iniciativa impone restricciones a los contratos de puesta a disposición de conformidad con la Directiva Europea sobre empresas de trabajo temporal.

En lo que concierne a la intermediación laboral, la presente iniciativa legislativa apuesta de manera resuelta por potenciar y fortalecer los servicios públicos de empleo, estatal y autonómicos, restringiendo a las entidades sin ánimo lucrativo la condición de agencias de colocación.

Las medidas contempladas en la presente Iniciativa Legislativa quieren evitar que se alteren las reglas de competencia entre las empresas, que implicaría dotar de financiación pública a las que desean prescindir de los cauces establecidos para el ajuste de plantilla, reduciendo la brecha de costes entre las empresas que cumplen adecuadamente la regulación de la actividad en el ámbito laboral y las que prescindan de las mismas por no tener controles, tanto públicos como sindicales para respetar dichas garantías.

Los cambios normativos que se llevan a cabo se instrumentan en una única Ley, que supone, como necesaria consecuencia, la adaptación de diferentes cuerpos legislativos, de manera principal, aun cuando no única, el Estatuto de los Trabajadores.

En última instancia, la presente Iniciativa Legislativa Popular se asienta en sólidas bases que relacionan la existencia de una relación directa entre economías fuertes con crecimiento equilibrado y sistemas de plena tutela de derechos laborales.



## TÍTULO I.

### EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

#### CAPÍTULO I

#### MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

#### **Artículo 1. Nueva redacción del Artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.**

Se modifican el párrafo primero del apartado 1 y las letras c) y e) del apartado 1 y se añade un apartado 4.

1.-El párrafo primero del apartado 1 queda redactado como sigue:

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

2.- La letra c) del apartado 1 queda redactada como sigue:

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

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

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

3.-La letra e) del apartado 1 queda redactada como sigue:

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

4.- Se incorpora un apartado 4 con la siguiente redacción:

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



## **Artículo 2. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo**

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

1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social.
2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS PARA UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL DE CALIDAD**

## **Artículo 3. Nueva redacción del párrafo primero del apartado 1 y de los apartados 3, 4 a) y 5 c) y g) del Artículo 12 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

- 1.- El primer párrafo del apartado 1 queda redactado como sigue:

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

- 2.- Se suprime el apartado 3.

- 3.- La letra a) del apartado 4 queda redactado como sigue:

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

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

- 4.- La letra c) del apartado 5 queda redactada como sigue:

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

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas



ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

5.-La letra g) del apartado 5 queda redactada como sigue:

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

### CAPÍTULO III

#### MEDIDAS PARA CORREGIR LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA EN LA CONTRATACIÓN

##### **Artículo 4. Nueva redacción del Artículo 15 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

El Artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

##### *Artículo 15.- Duración del contrato*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada cuando concurra la causa objetiva que justifique la temporalidad de cada modalidad contractual que se relaciona en este apartado y bajo los requisitos que en el mismo se establecen.

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

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

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

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

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

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

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así



lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que estas circunstancias no sean previsibles, periódicas o permanentes.

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

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

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo pro-



fesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses. A estos efectos, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, bajo la modalidad de



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

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

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

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

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

- El número de contratos temporales, así como el de jornadas de trabajo que se hubieran atendido con contratos temporales, durante los treinta meses anteriores, para atender un puesto de trabajo comparable con el que es objeto de contratación.
- El índice de temporalidad en la empresa, entendido como el porcentaje que representa el número de jornadas atendidas mediante contratos temporales sobre el número total de jornadas de trabajo desarrolladas en el último año. No se computarán como jornadas desarrolladas con contrato temporal, las que correspondan a trabajadores que hubieran sido incorporados como fijos.

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

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



### **Artículo 5. Modificación del artículo 49 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

El primer párrafo de la letra c) del artículo 49.1 queda como sigue:

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

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

### **Artículo 6. Nueva redacción de la Disposición Adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**

«Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración de los contratos y sobre el encadenamiento y uso indebido de contratos temporales en las Administraciones públicas.

1. Lo dispuesto en el artículo 15.1 a) en materia de duración máxima del contrato de obra, en el 15.3 sobre contratos temporales celebrados en fraude de ley y en el artículo 15.5 y 6 sobre límites al encadenamiento de contratos y duración del contrato de interinidad de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

Sin perjuicio de otros derechos que pudieran establecerse por negociación colectiva, en todo caso, si procediera la extinción del contrato por no superar el proceso selectivo correspondiente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización mínima equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de doce mensualidades.

2. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas, incluidos los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

### **Artículo 7. Indemnizaciones en caso de fraude en la contratación temporal.**

*Se incorpora una nueva disposición adicional, la decimonovena, al Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Disposición adicional decimonovena. La indemnización por finalización de contrato prevista en el



artículo 49 apartado 1, letra c), será compatible con la que pueda proceder en el caso de despido derivado de fraude de ley en la contratación, incluidos los salarios de tramitación, y otras indemnizaciones que puedan corresponder en tal supuesto.

A efectos de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial la indemnización por fin de contrato temporal será objeto de cobertura, pero se computará para aplicar los límites máximos si concurre con la indemnización por despido improcedente.

### **Artículo 8. Modificación de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.**

Modificación de la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

La Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 queda redactada como sigue:

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

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

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

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

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

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### GARANTÍAS EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

#### Artículo 9. Nueva redacción del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores

1. Los tres primeros apartados del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores quedan redactados del modo siguiente, renumerándose los apartados 3, 4, 5, 6 y 7, que pasan a ser, respectivamente, los apartados 4, 5, 6, 7 y 8 de este mismo precepto legal

“ 1. A los efectos de lo establecido en el presente artículo, se entenderá:

a) Por empresario principal, todo aquél empresario que encarga a otro la realización de una obra o servicio. Esta condición podrá concurrir en cualquier empresario, tal y como éste se define en el artículo 1.2 de la presente Ley. No tendrán la consideración de empresario principal el cabeza de familia, cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación de su vivienda, ni el propietario de la obra o industria que contrate la realización de una obra o servicio por razón no vinculada a su actividad empresarial.

b) Por empresario contratista o subcontratista, todo aquél empresario que asuma la realización de la obra o servicio objeto del contrato. El empresario contratista o subcontratista habrá de contar con una estructura organizativa adecuada a su objeto social, acreditando una infraes-



estructura de medios materiales, un personal a su servicio, salvo que reúna la condición de trabajador autónomo, y una organización estable que garantice una actividad empresarial propia. En la ejecución de la contrata o subcontrata, el empresario vendrá obligado a ejercer el poder de dirección respecto de sus trabajadores.

c) Por contrato de realización de obra o servicios, todo aquél contrato que comporte una obligación de hacer, sea de resultado o de mera actividad.

d) Por propia actividad, todas aquellas actividades inherentes al objeto social regularmente constituido de la empresa que realiza el encargo, así como aquellas actividades complementarias necesarias para su cumplimiento.”

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios, correspondan o no a la propia actividad, deberán comprobar que los contratistas o subcontratistas están al corriente de pago en las cuotas de Seguridad Social. A tal efecto, dichos empresarios, con una antelación mínima de 30 días a la celebración del contrato, solicitarán de la Tesorería General de la Seguridad Social una certificación negativa por descubiertos de la empresa contratista o subcontratista, que deberá ser librada inexcusablemente en el plazo de 30 días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

El empresario solicitante no incurrirá en las responsabilidades previstas en el número siguiente, si la Tesorería General de la Seguridad Social no contesta en el plazo previsto o la certificación obtenida es negativa, siempre que, en este último caso, obtenga una certificación mensual durante todo el período de vigencia de la contrata o subcontrata.

3. Los empresarios principales, mientras dure la contrata y a lo largo del año siguiente a la terminación de su encargo, responderán:

a) Solidariamente, en los casos de contrata o subcontrata de la propia actividad, de las obligaciones de naturaleza tanto salarial como extrasalarial, incluidas las de naturaleza no económica y las indemnizaciones y, en su caso, los salarios de tramitación, contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores así como de las referidas a la Seguridad Social.

En los supuestos de encadenamiento de contratas, los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas podrán reclamar a su empresario, al comitente de su empresario así como a los empresarios anteriores de la cadena hasta alcanzar al responsable del conjunto de la obra o servicio objeto de la subcontratación. Esta facultad también podrá ser ejercitada por la Tesorería de la Seguridad Social y, en su caso, por el Fondo de Garantía Salarial.

b) Subsidiariamente, en los casos de contrata o subcontrata que no corresponda a la propia actividad, por las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores.

## CAPÍTULO V

### MEDIDAS PARA CORREGIR LA FLEXIBILIDAD EXTERNA INJUSTIFICADA

#### Artículo 10. Despido colectivo.

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



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

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

Se entenderá por causas objetivas para el despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en la necesidad de una reducción permanente del volumen de empleo en la empresa, justificada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando el despido contribuya a superar una situación económica negativa, que reúna las siguientes características:

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

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

En todo caso, la empresa tendrá que justificar que el despido es una medida necesaria ante la imposibilidad de continuación de la actividad con el mismo volumen de empleo, lo que deberá reflejar en el correspondiente plan de viabilidad que deberá acompañar a la solicitud.

Igualmente deberá acreditar que no es posible restablecer la viabilidad de la empresa mediante otras fórmulas de flexibilidad interna, como la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

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



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

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

Dos. El apartado 2 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente manera:

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

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, se atribuirá su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y por los representativos del sector al que pertenezca la empresa. A tal efecto, cuando la empresa solicite la autorización del expediente de regulación de empleo a la autoridad laboral, ésta lo pondrá en conocimiento de dichas organizaciones sindicales en un plazo de cuarenta y ocho horas, para que en las siguientes cuarenta y ocho horas se inicie el período de consultas.

Tres. El apartado 4 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente manera:

«4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la do-



cumentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas así como el correspondiente plan de viabilidad, en el que además de evidenciar la situación de crisis de la empresa, recoja las medidas para asegurar su continuación .

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

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos o el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión designada por los sindicatos conforme al apartado 2.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalado anteriormente.

Cuatro. El apartado 5 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente manera:

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

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

Cinco. El apartado 6 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente manera:

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

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.”



### Artículo 11. Extinción del contrato por causas objetivas.

Uno. Modificaciones del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. La letra c) del artículo 52 queda redactada en los términos que a continuación se expresan:

“c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo de forma permanente por alguna de las causas y conforme a las exigencias y alcance previstos en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.”

2. La letra d) del artículo 52 queda redactada en los siguientes términos

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

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.”

Dos. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda redactada en los siguientes términos:

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

Tres. El apartado 4 del artículo 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos:

“4. La decisión extintiva será nula cuando el empresario no expresara con la suficiente precisión las causas de la extinción en la comunicación escrita, cuando incumpliera su obligación de poner a disposición del trabajador o de entregarle la indemnización correspondiente, cuando incumpliera su obligación de comunicar previamente a los representantes de los trabajadores el despido, o cuando no hubiese puesto a disposición del trabajador y de sus representantes la documentación a la que se refiere el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores. También será nula cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, debiendo



la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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

### Artículo 12. Efectos del despido.

Uno. Se modifica el apartado 6 del artículo 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Dos. Se modifica el art. 56 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El art. 56 queda redactado en los siguientes términos:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 13. Modificaciones al Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.**

Uno. Se adiciona un párrafo tercero al apartado 1 del artículo 110, que queda redactado en los siguientes términos:

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

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

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

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



Esta opción se regirá por las previsiones de esta ley y del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho de opción de los representantes de los trabajadores en materia de despido improcedente.”

Dos. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 113, que queda redactado en los siguientes términos:

“No obstante, el trabajador podrá ejercer la opción por la indemnización establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores sin perjuicio, en su caso, del derecho a la indemnización adicional por la lesión del derecho fundamental del que hubiera sido objeto y al abono de los citados salarios. Esta opción se regirá por las previsiones de esta ley sobre el derecho de opción de los representantes de los trabajadores en materia de despido improcedente.”

Tres. Se adiciona el apartado 3 al artículo 121, que queda redactado en los siguientes términos:

3. La empresa no podrá aportar al acto de juicio documentos que no hubieran sido puestos a disposición del trabajador y de los representantes de los trabajadores en los términos expresados en la letra c) del apartado 1 del artículo 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, salvo que se tratase de documentos que recojan datos que no se hubieran podido conocer con anterioridad.

Cuatro. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado en los siguientes términos:

“2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa o cuando habiéndose incluido esta mención en la comunicación escrita, no apareciera justificada con la suficiente precisión.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador o no se le hubiese entregado la indemnización correspondiente o la documentación a la que se refiere el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando el empresario incumpliera su obligación de comunicar previamente a los representantes de los trabajadores la decisión extintiva o no hubiese puesto a su disposición la documentación a la que se refiere el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

e) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra e), y la de los trabajadores que hayan



solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.”

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

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

Cinco. El apartado 3 del artículo 122 queda redactado en los siguientes términos:

“3. No procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador.”

## CAPÍTULO VI

### MEDIDAS PARA FACILITAR LA ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS

#### **Artículo 14. Modificaciones al artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.**

Uno. Se adiciona un párrafo cuarto al apartado 2 del siguiente tenor:

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

Dos. Los párrafos tercero y cuarto del apartado 4 del artículo 41 quedan redactados como sigue:

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

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

Tres. Se modifica el apartado 6 que pasa a tener la siguiente redacción:

6. Las condiciones establecidas en convenio o pacto colectivo, negociado por los sujetos legitimados de conformidad con el título III de esta ley, sólo podrán modificarse por acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores. Dicho acuerdo sólo podrá ser impugnado cuando incurra en dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.”



Cuatro. Se adiciona un nuevo apartado, el 7, con la siguiente redacción:

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

En el ámbito del despido colectivo, la autoridad laboral podrá proponer medidas alternativas a la extinción que impliquen la modificación de las condiciones de trabajo. A tal fin, podrá acordar la ampliación del período de consultas hasta un plazo máximo de diez días para tratar dichas propuestas. Dicho período de consultas ampliado podrá sustanciarse a través de los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, establecidos en el ámbito correspondiente.

Cinco. Se reenumeran los apartados, pasando el apartado 7 a ser el 8.

**Artículo 15. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente forma:**

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

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

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

**Artículo 16. Se modifica el apartado 3 c) del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente forma:**

c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el art.82.3.



## TÍTULO II

## EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL

## CAPÍTULO I

## EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

**Artículo 17. Se modifica la disposición adicional segunda de la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que queda redactada en los siguientes términos:**

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

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos de especial peligrosidad determinados en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal o de aquellas otras que puedan determinarse reglamentariamente por razón de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores cedidos.

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

**Artículo 18. La Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público queda redactada en los siguientes términos.**

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

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



## CAPÍTULO II INTERMEDIACIÓN LABORAL

### Art. 19. Intermediación laboral

Uno. Se da nueva redacción al art. 16. 2 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

Dos. Se da nueva redacción al art. 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo

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

Tres. Los apartados c), d) y g) del art. 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedan redactado del modo siguiente:

“c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación y aceptar la colocación adecuada ofrecidas por servicios públicos de empleo y por dichas agencias.

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos”

Cuatro. El art. 16.1 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto queda redactado como sigue:

“1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa así como exigir a trabajadores o empresarios precio o contraprestación por los servicios prestados”.



### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. OTRAS MEDIDAS PARA CORREGIR LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA EN LA CONTRATACIÓN.**

1. El Gobierno impulsará las actuaciones necesarias para reducir la tasa de temporalidad en el empleo, así como para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asociados a la contratación temporal.
2. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno procederá a realizar una evaluación de los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
3. Esta evaluación se desarrollará sobre la eficacia de las medidas de control relativas a los contratos temporales sin causa, la correcta utilización de los contratos formativos y el control de las prácticas no laborales en las empresas, y sobre las demás acciones previstas en la legislación vigente tendentes al adecuado uso de las modalidades de contratación de duración determinada y de los contratos temporales.
4. Asimismo, y en el plazo señalado en el apartado 2 de esta disposición, en la evaluación de la siniestralidad laboral se determinará el nivel de eficacia de las medidas adoptadas para reducir el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y su incidencia en los trabajadores con contratos de duración determinada y con contratos temporales.
5. A tenor de las evaluaciones practicadas sobre los índices de temporalidad y de siniestralidad laboral a que se refieren los apartados 3 y 4 de esta disposición, y con participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecerse que las empresas aborden planes específicos de formación, que contemplen medidas para la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, así como programas de acción preventiva en materia de salud laboral, que recojan la adecuada evaluación de los riesgos, la información y formación en materia preventiva, y las medidas de protección específicas diseñadas para los trabajadores con contratos de duración determinada o contratos temporales.
6. El Gobierno impulsará la adopción de campañas divulgativas, estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas de manera específica con la salud de los trabajadores con contratos de duración determinada y contratos temporales.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. COTIZACIONES POR DESEMPLEO**

El Gobierno, en el plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de esta ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará las medidas necesarias para revisar los tipos de cotización por la contingencia de desempleo con cargo al empresario de manera que se favorezca la contratación indefinida frente a la contratación temporal, sin que resulten afectados los ingresos que percibe el sistema por la cuota empresarial por dicha contingencia.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

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



#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

«El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012».

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTA LEY.**

Los contratos para la formación vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, a partir de dicha entrada en vigor será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, el régimen salarial establecido en el artículo 11.1.e) de Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la presente ley.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO.**

La extensión por la protección por desempleo a los contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, será de aplicación a los contratos suscritos, y a los prorrogados, a partir de la entrada en vigor de esta ley.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.**

Los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley se seguirán rigiendo por la normativa anterior. No obstante, en el plazo de dos meses se deberá dar cumplimiento a lo previsto en la letra a) del apartado 4 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y el trabajador podrá hacer uso del derecho establecido en la letra g) del apartado 5 del mismo precepto.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

Los contratos y de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos suscritos o prorrogados a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MODALIDADES CONTRACTUALES.**

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



convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima de los contratos de duración determinada.

2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1a), 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, y lo establecido en el artículo 49, apartado 1 c) de aquella disposición legal, según la redacción dada por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATO.**

Lo dispuesto en la letra c) del artículo 49.1 de esta Ley en materia de cuantía de las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales o de duración determinada será de aplicación a todos los contratos que se suscriban o se prorroguen a partir de la entrada en vigor de esta ley.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL EN LOS NUEVOS CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDO.**

1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, cuando el contrato se extinga por razón de expedientes de regulación de empleo conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o conforme a lo previsto para las extinciones colectivas en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, o se extinga por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.

5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.



7. No procederá el abono en el caso de despidos reconocidos o declarados improcedentes, sin perjuicio de lo que proceda en caso de insolvencia empresarial.

8. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2011.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS CON FINES LUCRATIVOS**

“Las personas físicas o jurídicas que, al amparo de lo establecido en la legislación anterior, hubieren sido autorizadas a ejercer actividades de intermediación laboral bajo la condición de agencia de colocación privada con ánimo de lucro habrán de optar, dentro del plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, entre su conversión en agencia de colocación sin fines lucrativos, en cuyo caso habrán de renovar la autorización en su día obtenida, o su disolución.

Durante el presente período transitorio, estas agencias podrán proseguir sus funciones de intermediación laboral en los términos y con las condiciones de la autorización”.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. ALCANCE DE LA DEROGACIÓN NORMATIVA.**

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.

Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

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

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

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

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

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

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

#### **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.**

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7ª y 17ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación procesal, legislación



laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. FACULTADES DE DESARROLLO.**

El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. ENTRADA EN VIGOR.**

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