



# NOVETATS LEGISLATIVES

Reforma laboral. Resum del Reial decret llei 3/2012

Núm. 3/2012



# LA REFORMA LABORAL

## CAPÍTOL I

### MESURES PER AFAVORIR L'OCUPABILITAT DELS TREBALLADORS

#### INTERMEDIACIÓ LABORAL

#### ESTATUT DELS TREBALLADORS

##### Article 16. Ingrés al treball

##### Nova redacció

(...)

3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses s'efectuarà exclusivament per empreses de treball temporal, d'acord amb la seva legislació específica. **Així mateix podran operar com a agències de col·locació, sempre que representin una declaració responsable mitjançant la qual es manifesti que compleixen amb els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament al Servei Públic d'Ocupació competent.**

**Apunt:** Les ETT queden autoritzades com a agències de col·locació. Es requereix declaració responsable i complir amb la Llei 56/2003, d'ocupació. Per a la resta d'entitats, es requereix l'autorització administrativa prèvia.

#### FORMACIÓ PROFESSIONAL

#### ESTATUT DELS TREBALLADORS

##### Article 4. Drets laborals

##### Nova redacció

(...)

2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

(...)

b) A la promoció i formació professional a la feina, **incloent-hi la dirigida a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball**, així com el desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir una millor ocupabilitat.

(...)

**Apunt:** Es potencia la formació dirigida a l'adaptació del treballador a les modificacions operades en el seu lloc de treball.

## Article 11. Contractes formatius

Nova redacció

(...)

2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regeix per les regles següents:

a) Es pot subscriure amb treballadors més grans de 16 anys i menors de 25 anys que no disposin de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques.

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

b) La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de **tres anys**, ~~si bé podrà prorrogar-se per dotze mesos més, en atenció a les necessitats del procés formatiu del treballador en els termes que s'estableixin reglamentàriament, o en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses d'acord amb el que disposa el conveni col·lectiu, o quan se subscriu amb treballadors que no hagin obtingut el títol de graduat en educació secundària obligatòria.~~ **No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu es podran establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.**

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

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa **per a la mateixa activitat laboral o una altra ocupació objecte de qualificació professional associada al contracte, però sí per a una de diferent.**

No es poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

d) El treballador ha de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a la qual es refereix la disposició adicional cinquena de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, prèviament reconegut per a això pel sistema nacional d'ocupació. **No obstant això, també pot rebre aquesta formació en la mateixa empresa quan aquesta disposi de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es refereix l'apartat e), sens perjudici de la necessitat, si s'escau, de la realització de períodes de formació complementaris als centres de la xarxa esmentada.**

L'activitat laboral desenvolupada pel treballador en l'empresa ha d'estar relacionada amb les activitats formatives, ~~que han de començar en el termini màxim de quatre mesos a comptar de la data de la formalització del contracte.~~

~~La formació en els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriuen amb treballadors que no hagi obtingut el títol de graduat en educació secundària obligatòria ha de permetre l'obtenció del títol esmentat.~~

Reglamentàriament es desenvoluparà el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors als centres formatius **i a les empreses**, així com el reconeixement d'aquests, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per afavorir una relació més estreta entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador. Les activitats formatives poden incloure formació complementària no referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses.

**Així mateix seran objecte de desenvolupament reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.**

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes previstos en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, i en la seva normativa de desenvolupament. D'acord amb el que

**Article 11. Contractes formatius**

estableix la regulació esmentada, el treballador pot sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del certificat de professionalitat corresponent, títol de formació professional o, si s'escau, acreditació parcial acumulable.

- f) El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75%, **durant el primer any, o al 85%, durant el segon i tercer any**, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, a la jornada màxima legal. Els treballadors no poden fer hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst a l'article 35.3. Tampoc poden fer treballs nocturns ni treball a torns.
- g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixa en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que s'estableix en el conveni col·lectiu.
- En cap cas, la retribució pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.
- h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprèn totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, incloent-hi la desocupació. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.
- i) En el supòsit que el treballador continués en l'empresa quan finalitzi el contracte se seguirà el que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

(...)

**Apunts:**

- > *S'amplia de 2 a 3 anys la durada màxima del contracte per a la formació i l'aprenentatge.*
- > *Després d'esgotar un període de formació en una activitat, el treballador pot utilitzar aquesta modalitat de contracte en altres sectors.*
- > *El treballador pot rebre la formació en la mateixa empresa, si disposa d'instal·lacions i personal adequat.*
- > *Durant el segon i tercer any el temps de treball efectiu pot ser del 85%.*
- > *S'ha de tenir en compte que la Disposició transitòria 9a d'aquest Reial decret llei amplia l'edat màxima per tenir accés a aquesta mena de contracte a 30 anys, fins que la taxa de desocupació a Espanya se situï per sota del 15%.*

**Article 23. Promoció i formació professional a la feina**

Nova redacció

1. El treballador té dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com una preferència a elegir torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi estudis amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional ~~o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.~~
- c) **A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.**
- d) **A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. Aquesta va a càrrec de l'empresa, sens perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.**

2. En la negociació col·lectiva es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que ~~tinguin com a objectiu garantir~~ **garanteixin** l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors ~~dones i homes~~ **d'un i altre sexe**.

**3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a 3 anys. La concreció del gaudi del permís es fixa de mutu acord entre treballador i empresari.**

**Apunts:**

- > S'incorpora el dret del treballador, amb una antiguitat mínima d'un any, a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació, acumulables per un període de 3 anys, vinculada al seu lloc de treball, el gaudi del qual serà fixat de mutu acord amb l'empresa.
- > Tingueu en compte, a més a més, que la Disposició final 3a d'aquest Reial decret llei estableix que el Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, avaluarà la conveniència de crear un xec per a la formació destinat a finançar el dret individual a la formació dels treballadors.

**REDUCCIONS DE QUOTES EN ELS CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE**

1. Les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, subscriuguin contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació tenen dret, durant tota la vigència del contracte, incloent-hi la pròrroga, a una reducció de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents als contractes esmentats, del 100% si el contracte es fa per empreses amb una plantilla inferior a 250 persones, o del 75%, en el supòsit que l'empresa contractant tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.

Així mateix, en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior, es reduirà el 100% de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, incloent-hi la pròrroga.

2. Les empreses que transformin en contractes indefinits els contractes per a la formació i l'aprenentatge, sigui quina sigui la data de la seva formalització, tenen dret a una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any, durant tres anys. En el cas de dones, aquesta reducció serà de 1.800 euros/any.

3. En el que no preveu aquest article, serà d'aplicació el que estableix la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

**Apunts:**

- > Contractes celebrats a partir del 12.2.2012:
  - Reducció del 100% en quotes empresarials per contingències comunes, AT i EP, desocupació, FOGASA i FP en empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per a la resta d'empreses, a la formalització d'aquests contractes amb desocupats inscrits en oficina d'ocupació.
  - Reducció del 100% en la quota dels treballadors a la SS durant tota la vigència del contracte.
- > Transformació dels contractes esmentats en indefinits (sigui quina sigui la data de la seva formalització):
  - Reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any durant 3 anys (1.800 euros/any si es tracta de dones).

## CAPÍTOL II

### FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA I ALTRES MESURES PER AFAVORIR LA CREACIÓ D'OCUPACIÓ

#### Article 4. Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

1. A fi de facilitar l'ocupació estable i alhora potenciar la iniciativa empresarial, les empreses que tinguin menys de 50 treballadors podran concertar el contracte de treball de suport als emprenedors que es regula en aquest article.

2. El contracte se subscriurà per temps indefinit i a jornada completa, i es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

3. El règim jurídic del contracte i els drets i obligacions que se'n derivin es regiran, amb caràcter general, pel que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció de la durada del període de prova a la qual es refereix l'article 14 de l'Estatut dels treballadors, que serà d'un any en tot cas.

4. L'empresa té dret a aplicar els incentius fiscals següents:

a) En el supòsit que el primer contracte de treball concertat per l'empresa s'efectuï amb un menor de 30 anys, l'empresa té dret a una deducció fiscal de tres mil euros.

b) Addicionalment, en cas de contractar desocupats beneficiaris d'una prestació contributiva per desocupació regulada en el Títol III del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, l'empresa té dret a una deducció fiscal amb un import equivalent al 50% de la prestació per desocupació que el treballador tingui pendent de percebre en el moment de la contractació, amb el límit de dotze mensualitats, i d'acord amb les regles següents:

1r) El treballador contractat ha d'haver percebut la prestació durant, almenys, tres mesos en el moment de la contractació.

2n) L'import de la deducció al qual té dret l'empresa quedarà fixat en la data d'inici de la relació laboral i no es modificarà per les circumstàncies que es produeixin amb posterioritat.

3r) L'empresa requerirà al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de la prestació pendent de percebre en la data prevista d'inici de la relació laboral.

El treballador contractat podrà compatibilitzar voluntàriament cada mes, juntament amb el salari, el 25% de la quantia de la prestació que tingui reconeguda i pendent de percebre en el moment de la seva contractació.

En tot cas, quan el treballador no compatibilitzi la prestació amb el salari en els termes del paràgraf anterior, es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li quedin per percebre en el moment de la col·locació, sent d'aplicació el que estableixen els articles 212 i 213 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

5. Amb independència dels incentius fiscals anteriorment esmentats, les contractacions de desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació donen dret a les bonificacions següents, sempre que es refereixin a algun d'aquests col·lectius:

a) Joves d'entre 16 i 30 anys, tots dos inclusivament, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys, la quantia de la qual serà de 83,33 euros/mes (1.000 euros/any) en el primer any; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/any) en el segon any, i de 100 euros/mes (1.200 euros/any) en el tercer any.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en els quals aquest col·lectiu estigui menys representat, les quanties anteriors s'incrementaran en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

b) Més grans de 45 anys, que hagin estat inscrits en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en sectors en els quals aquest col·lectiu estigui menys representat, les bonificacions indicades seran de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

Aquestes bonificacions seran compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social.

6. No podrà concertar el contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors al qual es refereix aquest article, l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, hagi efectuat extincions

**Article 4. Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors**

de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o hagi procedit a un acomiadament col·lectiu. En els dos supòsits, la limitació afectarà únicament les extincions i acomiadaments produïts amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

7. Per a l'aplicació dels incentius anteriorment esmentats, l'empresari ha de mantenir en l'ocupació el treballador contractat almenys tres anys des de la data d'inici de la relació laboral, procedint en cas d'incompliment d'aquesta obligació al seu reintegrament.

No es considera incomplerta l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat o reconegut com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

8. Als efectes del que disposa aquest article, es tindrà en compte el nombre de treballadors de l'empresa en el moment de produir-se la contractació.

9. Respecte al que no s'estableix en aquest article són d'aplicació les previsions contingudes en la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, llevat del que estableix l'article 6.2 en matèria d'exclusions.

**Apunts:**

- > Les empreses amb menys de 50 treballadors poden efectuar contractes indefinits a temps complet en els quals la durada del període de prova serà, en tot cas, d'1 any.
- > A més a més, es preveuen una sèrie d'incentius fiscals:
  - Deducció fiscal de 3.000 € per la contractació d'un menor de 30 anys.
  - Addicionalment, si es contracten desocupats beneficiaris d'una prestació per desocupació, l'empresa tindrà dret a una deducció fiscal d'import equivalent al 50% de la prestació per desocupació que el treballador tingui pendent de percebre en el moment de la contractació. Per la seva part, el treballador podrà percebre, juntament amb el seu sou, el 25% de la prestació pendent de percebre.
- > Es disposen una sèrie de bonificacions en les quotes a la Seguretat Social en cas de contractar desocupats joves, dones i més grans de 45 anys.
- > Per a l'aplicació dels incentius anteriorment esmentats, l'empresari ha de mantenir en l'ocupació el treballador contractat almenys 3 anys des de la data d'inici de la relació laboral, procedint en cas d'incompliment d'aquesta obligació al seu reintegrament.

**CONTRACTE A TEMPS PARCIAL****ESTATUT DELS TREBALLADORS****Article 12. Contracte a temps parcial i contracte de relleu**

Nova redacció

(...)

4. El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

(...)

c) Els treballadors a temps parcial ~~no~~ podran fer hores extraordinàries, ~~excepte en els supòsits als quals es refereix l'apartat 3 de l'article 35.~~ El nombre d'hores extraordinàries que es podran fer serà el legalment previst en proporció amb la jornada pactada.

**Les hores extraordinàries efectuades en el contracte a temps parcial computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions.**

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article.

**En tot cas, la suma de les hores ordinàries, extraordinàries i complementàries no pot excedir el límit legal de treball a temps parcial definit en l'apartat u d'aquest article.**

(...)

**Apunts:**

- > Es permet la realització d'hores extraordinàries per qualsevol contracte a temps parcial.
- > S'ha de tenir en compte que la Disposició final 9a d'aquest Reial decret llei estableix que les remuneracions percebudes per hores extraordinàries en els contractes a temps parcial es prendran en compte per a la determinació de la base de cotització tant per contingències comunes com professionals. Aquestes cotitzacions es computaran exclusivament a l'efecte de determinar la base reguladora de les prestacions per contingències comunes. Aquesta mesura serà d'aplicació en el Règim General (excepte en els Sistemes Especials Agrari i d'Empleats de la Llar), en el Règim de la Mineria del Carbó i per als treballadors per compte d'altri del REMAR.

## TREBALL A DISTÀNCIA

### ESTATUT DELS TREBALLADORS

Article 13. Contracte de treball de treball a domicili	Article 13. Treball a distància
<b>Redacció anterior</b>	<b>Nova redacció</b>
<p>1. Tindrà la consideració de contracte de treball a domicili aquell en què la prestació de l'activitat laboral s'efectuï al domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest i sense vigilància de l'empresari.</p> <p>2. El contracte s'ha de formalitzar per escrit amb el visat de l'oficina d'ocupació, on quedarà dipositat un exemplar, en el qual consti el lloc en el qual es fa la prestació laboral, a fi que es puguin exigir les necessàries mesures d'higiene i seguretat que es determinin.</p> <p>3. El salari, sigui quina sigui la forma de la seva fixació, serà, com a mínim, igual al d'un treballador de categoria professional equivalent en el sector econòmic de què es tracti.</p>	<p>1. Tindrà la consideració de contracte de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es faci de manera preponderant al domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.</p> <p>2. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establís en el contracte inicial com si fos posterior, li seran d'aplicació les regles contingudes a l'article 8.3 d'aquesta Llei per a la còpia bàsica del contracte de treball.</p> <p>3. Els treballadors a distància tenen els mateixos drets dels que presten els seus serveis al centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en aquell de manera presencial. Especialment, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i les seves funcions.</p> <p>L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, per tal d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, per possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial als seus centres de treball.</p>



Article 13. Contracte de treball de treball a domicili	Article 13. Treball a distància
<p><del>4. Tot empresari que ocupi treballadors a domicili ha de posar a disposició d'aquests un document de control de l'activitat laboral que efectuïn, en el qual s'ha de consignar el nom del treballador, la classe i quantitat de treball, quantitat de primeres matèries lliurades, tarifes acordades per a la fixació del salari, lliurament i recepció d'objectes elaborats i els aspectes de la relació laboral que interessin a les parts.</del></p> <p>5. Els treballadors a domicili poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu aquesta Llei, <del> llevat que es tracti d'un grup familiar.</del></p>	<p>4. Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut i resulta d'aplicació, en tot cas, el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seva normativa de desenvolupament.</p> <p>5. Els treballadors a domicili poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu aquesta Llei. <b>A aquest efecte els treballadors esmentats han d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.</b></p>

**Apunt:** Es regula el "teletreball", que es defineix com aquell en què la prestació de l'activitat laboral s'efectua de manera preponderant al domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

#### BONIFICACIONS DE QUOTES PER TRANSFORMACIÓ DE CONTRACTES EN PRÀCTIQUES, DE RELLEU I DE SUBSTITUCIÓ EN INDEFINITS

1. Les empreses que transformin en indefinits contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de la seva celebració, tenen dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tres anys. En el cas de dones, les bonificacions esmentades són de 58,33 euros/mes (700 euros/any).
2. Poden ser beneficiaris de les bonificacions establertes en aquest article les empreses que tinguin menys de cinquanta treballadors en el moment de produir-se la contractació, incloent-hi els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.
3. En el que no preveu aquesta disposició, és d'aplicació el que s'estableix a la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.
4. Els treballadors contractats a l'empara d'aquest article són objectiu prioritari en els plans de formació per a persones ocupades dins dels programes de formació professional per a l'ocupació, així com de qualsevol altra mesura de política activa d'ocupació, per incrementar la seva qualificació professional.

**Apunt:** Les empreses que transformin en indefinits contractes de treball en pràctiques, de relleu o de substitució tindran bonificacions de la quota empresarial durant 3 anys. Aquesta mesura només serà aplicable a empreses amb menys de 50 treballadors en el moment de produir-se la contractació, incloent-hi els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

## CAPÍTOL III

### MESURES PER AFAVORIR LA FLEXIBILITAT INTERNA EN LES EMPRESSES COM A ALTERNATIVA A LA DESTRUCCIÓ D'OCUPACIÓ

#### CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

#### ESTATUT DELS TREBALLADORS

##### Article 22. Sistema de classificació professional

Nova redacció

1. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de ~~categories~~ o grups professionals.

2. S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure ~~tant diverses categories professionals com~~ diferents **tasques**, funcions, especialitats professionals, **o responsabilitats assignades al treballador**.

~~3. S'entén que una categoria professional és equivalent d'una altra quan l'aptitud professional necessària per a l'acompliment de les funcions pròpies de la primera permeti desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de la segona, prèvia la realització, si s'escau, de processos simples de formació o adaptació.~~

3. La definició de ~~les categories i els~~ grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a ~~objectiu~~ **objecte** garantir l'absència de discriminació directa ~~e~~ i indirecta entre dones i homes.

~~5.~~ 4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'assignarà al treballador un grup professional i s'establirà ~~el~~ **com a** contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, ~~així com la seva equiparació a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, d'aplicació en l'empresa, que es correspongui amb la prestació esmentada~~ **la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o només d'alguna d'elles**. Quan s'acordi la polivalència funcional **o la realització de funcions pròpies de més d'un grup**, l'equiparació s'efectuarà en virtut de les funcions que es desenvolupin durant més temps.

Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació s'efectuarà en virtut de les funcions que resultin prevalents.

##### Apunts:

- > *El referent de classificació professional serà exclusivament el grup professional. S'eliminen les categories professionals.*
- > *S'ha de tenir en compte que la Disposició addicional 9a d'aquest Reial decret llei disposa un termini d'un any perquè els convenis col·lectius en vigor adaptin el seu sistema de classificació professional al nou marc jurídic.*

## TEMPS DE TREBALL

## Article 34. Jornada

Nova redacció

(...)

2. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. **Si no hi ha pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 5% de la jornada de treball.**

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en aquesta Llei.

(...)

**Apunt:** En cas de no haver-hi pacte l'empresa pot distribuir irregularment el 5% de la jornada de treball respectant els descansos legals mínims.

## MOBILITAT FUNCIONAL

## Article 39. Mobilitat funcional

Nova redacció

1. La mobilitat funcional ~~en el si de~~ a l'empresa ~~no tindrà altres limitacions que les exigides per s'efectuarà d'acord amb~~ les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i **respectant la dignitat del treballador** ~~per la pertinença al grup professional. A falta de definició de grups professionals, la mobilitat funcional es podrà efectuar entre categories professionals equivalents.~~

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions **tant superiors com inferiors**, no corresponents al grup professional ~~o a categories equivalents~~ només serà possible si **existissin hi ha, a més a més**, raons tècniques o organitzatives que la **justifiquessin justifiquin** i pel temps imprescindible per a la seva atenció. ~~En cas que se li adjudiquin funcions inferiors ha d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.~~ L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

**En cas que se li adjudiquin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens, si no hi ha res en contra en el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell efectuades d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables en l'empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants.**

~~3. La mobilitat funcional s'efectuarà sense que vagi en detriment de la dignitat del treballador i sens perjudici de la seva formació i promoció professional i tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament assumeixi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No hi haurà la possibilitat d'invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.~~

**El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament assumeixi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. No serà possible invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.**

~~4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional s'assumissin funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si no hi ha res en contra en el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cober-~~

**Article 39. Mobilitat funcional**

~~tura de la vacant corresponent a les funcions per ell efectuades d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la Jurisdicció competent.~~

~~Mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir períodes diferents dels expressats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de les vacants.~~

**5. 4.** El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les quals amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.

**Apunts:**

- > *Les funcions del treballador ja no es determinen per la seva inclusió en una categoria professional, sinó per la seva adscripció a un grup professional, que engloba aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i dins del qual hi ha possibilitats més àmplies de mobilitat funcional.*
- > *S'elimina l'exigència de necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva per a la mobilitat funcional a un grup inferior.*

**Article 40. Mobilitat geogràfica**

Nova redacció

1. El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. **Es consideraran com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les e-bé** contractacions referides a l'activitat empresarial.

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

La decisió de trasllat ha de ser notificada per l'empresari al treballador, així com els seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats. La compensació a la qual es refereix el primer supòsit ha de comprendre tant les despeses pròpies com les dels familiars al seu càrrec, en els termes que es convinguin entre les parts, que mai no pot ser inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sens perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació citat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant la Jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat i, en aquest últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'aquest article, l'empresa faci trasllats en períodes successius de 90 dies en nombre inferior als llindars assenyalats, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, els nous trasllats esmentats es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat al qual es refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a 15 dies improrrogables, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors, o quan, sense afectar la totalitat del centre de treball, en un període de 90 dies compregui un nombre de treballadors de com a mínim:

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin 100 i 300 treballadors.

**Article 40. Mobilitat geogràfica**

c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin **més de 300** ~~o més~~ treballadors.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

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

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

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

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

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la seva representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que es regirà amb caràcter general pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

~~No obstant el que assenyalava el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquin, podrà ordenar l'ampliació del termini d'incorporació al qual es refereix l'apartat 1 d'aquest article i la paralització consegüent de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, pot ser superior a 6 mesos.~~

Contra les decisions a les quals es refereix aquest apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual prevista en l'apartat 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paralaritzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

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

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

(...)

5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en els llocs de treball als quals es refereix aquest article. **Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.**

**Apunts:**

- > Es flexibilitza la definició de les causes per les quals l'empresa pot acordar la mobilitat geogràfica, considerant-se com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.
- > *S'elimina la capacitat que ostentava l'autoritat laboral de paralaritzar els trasllats col·lectius.*
- > *Es possibiliten els acords que permetin seleccionar treballadors amb menors càrregues familiars.*

## MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

### ESTATUT DELS TREBALLADORS

#### Article 41. Modificacions substancials de les condicions de treball

Nova redacció

1. La direcció de l'empresa **podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball** quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, ~~podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball~~. **Es consideraran com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.**

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afectin les matèries següents:

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

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

~~2. Es considera de caràcter individual la modificació d'aquelles condicions de treball de què gaudeixen els treballadors a títol individual.~~

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

**Les modificacions substancials de les condicions de treball podran afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari amb efectes col·lectius.**

~~No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es consideren en cap cas de caràcter col·lectiu a l'efecte del que disposa l'apartat 4 d'aquest article, les modificacions funcionals i d'horari de treball que afectin, en un període de 90 dies, un nombre de treballadors inferior a:~~

**Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de 90 dies, afecti almenys:**

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- c) Trenta treballadors, en les empreses que ocupin **més de 300** ~~o més~~ treballadors.

**Es considera de caràcter individual la modificació que, en el període de referència establert, no assoleixi els llindars assenyalats per a les modificacions col·lectives.**

3. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de **30 15** dies a la data de la seva efectivitat.

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b) i c), **d) i f)** de l'apartat 1 d'aquest article, ~~i sens perjudici del que disposa l'article 50.1.a)~~, si el treballador resultés perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de 9 mesos.

Sens perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment esmentat, el treballador que, no havent optat per la rescissió del seu contracte, es mostri disconforme amb la decisió empresarial, podrà impugnar-la davant la jurisdicció **competent social**. La sentència declararà la modificació justificada o

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

injustificada i, en aquest últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat en les seves anteriors condicions.

Quan a fi d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'aquest article, l'empresa efectui modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de 90 dies en nombre inferior als llinars ~~als quals es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2~~ **que estableix l'apartat segon per a les modificacions col·lectives**, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves modificacions esmentades es consideraran efectuades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

4. Sens perjudici dels procediments específics que es puguin establir en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida en les empreses en què hi hagi representants legals dels treballadors d'un període de consultes amb aquests de durada no superior a 15 dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

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

En les empreses en què no hi hagi representació legal d'aquests, s'atribuirà la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de 3 membres, integrada per treballadors de l'empresa i elegida per aquests democràticament, o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu d'aplicació a aquesta.

En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de 5 dies a comptar de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització d'aquest. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres. En el supòsit que la negociació s'efectuï amb la comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat, podent ser aquestes més representatives a nivell autonòmic, i amb independència de l'organització en la qual estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

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

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

~~5. Quan la modificació col·lectiva es refereixi a condicions de treball reconegudes als treballadors en virtut d'acord o pacte col·lectiu o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius, una vegada finalitzat el període de consultes sense acord, l'empresari notificarà als treballadors la seva decisió sobre la modificació, que tindrà efectes una vegada transcorregut el termini al qual es refereix l'apartat 3 d'aquest article.~~

**La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball serà notificada per l'empresari als treballadors una vegada finalitzat el període de consultes sense acord i tindrà efectes en el termini dels set dies següents a la seva notificació.**

Contra les decisions a les quals es refereix aquest apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual prevista en l'apartat 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seva resolució.

**6. La modificació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius regulats en el Títol III d'aquesta Llei s'ha d'efectuar d'acord amb el que estableix l'article 82.3. ~~Quan la modificació es~~**

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

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

~~En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar a partir que la discrepància li va ser plantejada. Quan aquella no assoleixi un acord, les parts podran recórrer als procediments als quals es refereix el paràgraf següent.~~

~~Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 d'aquesta Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.~~

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

7. En matèria de trasllats se seguirà el que disposen les normes específiques establertes a l'article 40 d'aquesta Llei.

**Apunts:**

- > *Es flexibilitza la definició de les causes per les quals l'empresa pot acordar la mobilitat substancial de les condicions de treball, no sent necessari que la mesura contribueixi a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació i perspectives d'aquesta.*
- > *La nova redacció permet a les empreses modificar qualsevol condició de treball, incloent-hi la «quantia salarial».*
- > *Es redueix de 30 a 15 dies l'antelació mínima per notificar la modificació de les condicions individuals.*
- > *En la modificació col·lectiva, es manté en 15 dies el període de consultes, però en cas que no s'assoleixi un acord, la modificació col·lectiva de les condicions de treball tindrà efectes en el termini dels 7 dies següents a la notificació (abans eren 30 dies).*

**Article 50. Extinció per voluntat del treballador**

## Nova redacció

1. Són causes justes perquè el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte:

a) Les modificacions substancials en les condicions de treball **portades a terme sense respectar el que preveu l'article 41 d'aquesta Llei** i que vagin ~~en perjudici de la seva formació professional~~ o en detriment de la seva dignitat.

(...)

**Apunts:** La nova redacció només inclou les que vagin en detriment de la dignitat del treballador, desapareixent la referència a la seva formació professional.



## SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE O REDUCCIÓ DE LA JORNADA PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ O DERIVADES DE FORÇA MAJOR

### ESTATUT DELS TREBALLADORS

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

Nova redacció

**1. L'empresari pot suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.**

El procediment, que serà aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió, s'iniciarà mitjançant comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no superior a quinze dies.

L'autoritat laboral donarà trasllat de la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i recollirà informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els aspectes d'aquesta comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment.

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

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a les quals al·ludeix el paràgraf primer i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

També podrà ser impugnat l'acord per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan l'acord pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari notificarà als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió. L'autoritat laboral comunicarà la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació, data a partir de la qual tindrà efectes la decisió empresarial sobre la suspensió dels contractes, llevat que en aquesta s'inclouï una de posterior.

Contra les decisions a les quals es refereix aquest apartat el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social que declararà la mesura justificada o injustificada. Quan la decisió empresarial afecti un nombre de treballadors igual o superior als líndars previstos en l'apartat 1 de l'article 51 d'aquesta Llei es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual. La interposició del conflicte col·lectiu paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

~~El contracte de treball podrà ser suspès, a iniciativa de l'empresari, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment establert a l'article 51 d'aquesta Llei i en les seves normes de desenvolupament, amb les especialitats següents:~~

- ~~a) El procediment serà aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió.~~
- ~~b) El termini al qual es refereix l'article 51.4, relatiu a la durada del període de consultes, es reduirà a la meitat i la documentació serà l'estrictament necessària, en els termes que reglamentàriament es determinin.~~
- ~~c) L'autorització d'aquesta mesura procedirà quan de la documentació que consta en l'expedient es desprengui raonablement que aquesta mesura temporal és necessària per a la superació d'una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.~~
- ~~d) L'autorització de la mesura no generarà dret a cap indemnització.~~

**2. La jornada de treball es podrà reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment previst a l'apartat anterior. A aquests efectes, s'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70% de la jornada de treball, computada sobre la base d'una jornada**

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

diària, setmanal, mensual o anual. Durant el període de reducció de jornada no es podran fer hores extraordinàries llevat de força major.

3. Igualment, el contracte de treball podrà ser suspès per causa derivada de força major d'acord amb el procediment establert a l'article ~~51.12~~ **51.7** d'aquesta Llei i normes reglamentàries de desenvolupament.

**4. Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada es promourà el desenvolupament de les accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte del qual sigui augmentar la polivalència o incrementar l'ocupabilitat.**

**Apunts:**

- > *Se suprimeix la intervenció autoritzadora de l'Administració. Després de la finalització del període de consultes l'empresari notificarà als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió. L'autoritat laboral comunicarà la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació, data a partir de la qual tindrà efectes la decisió empresarial sobre la suspensió dels contractes, llevat que en aquesta s'inclouï una de posterior.*
- > *Cal tenir en compte que la Disposició addicional 3a d'aquest Reial decret llei indica que el que s'estableix en aquest article no serà d'aplicació, amb algunes matisacions, a les Administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'aquestes.*

**NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA****ESTATUT DELS TREBALLADORS****Article 82. Concepte i eficàcia**

Nova redacció

(...)

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

Sens perjudici de l'anterior, **quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar ~~el règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan aquesta tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament com a conseqüència d'aquesta aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en aquesta~~ **a l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:**

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

**Article 82. Concepte i eficàcia**

**S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.**

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

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a les quals al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció **competent social** per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de **ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu** **determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa esmentada. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.**

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

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància li va ser plantejada. Quan **aquella aquesta** no assoleixi un acord, les parts podran recórrer als procediments ~~als quals es refereix el paràgraf següent~~ **que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 d'aquesta Llei, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.**

~~Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 d'aquesta Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords als quals es refereix aquest apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.~~

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos, s'haurà de dictar en el termini no superior a 25 dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.

(...)

#### Apunts:

- > S'amplien notablement les matèries respecte a les quals es pot inaplicar un conveni col·lectiu (la regulació anterior només permetia la inaplicació salarial).
- > Es defineixen les àrees i motius en els quals l'empresa i els representants dels treballadors habilitats per negociar convenis poden intervenir per inaplicar condicions de treball per motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció. Entre aquests motius hi ha la disminució d'ingressos o vendes en dos trimestres consecutius.
- > En cas de desacord cal recórrer a organismes externs (comissió paritària, mediació o arbitratge i Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius).

#### Article 84. Concurrencia

Text anterior

1. Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat de pacte en contra negociat d'acord amb el que disposa l'article 83.2, **i excepte el que preveu l'apartat següent.**

2. ~~Excepte que un acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal o de comunitat autònoma negociat segons l'article 83.2 estableixi regles diferents sobre estructura de la negociació col·lectiva o concurrència entre convenis.~~ La regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa tindrà prioritat aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, incloent-hi els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta Llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) **Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius als quals es refereix l'article 83.2.**

La mateixa prioritat aplicable tindran en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a les quals es refereix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius als quals es refereix l'article 83.2 ~~podran ampliar la relació de condicions de treball anteriorment assenyalada~~ **no podran disposar de la prioritat aplicable prevista en aquest apartat.**

(...)

**Apunts:** S'atorga prioritat aplicable absoluta al conveni d'empresa davant dels convenis sectorials vigents respecte de les principals matèries relatives a l'organització del treball.

#### Article 85. Contingut

Nova redacció

(...)

3. Sens perjudici de la llibertat de contractació a la qual es refereix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació **per a la**

**Article 85. Contingut**

~~modificació substancial de condicions de treball establertes en els convenis col·lectius, de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 i per a la no aplicació del règim salarial de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic d'acord amb el que disposen aquests articles.~~

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini de preavis per a la denúncia esmentada abans de finalitzar la seva vigència. ~~Llevat de pacte en contra, el termini mínim per a la denúncia dels convenis col·lectius serà de 3 mesos abans de finalitzar la seva vigència.~~

e) ~~Termini màxim per a l'inici de la negociació d'un nou conveni una vegada denunciat l'anterior. Llevat de pacte en contra, el termini esmentat serà l'establert a l'article 89.2.~~

f) ~~Termini màxim per a la negociació d'un nou conveni que es determinarà en funció de la durada de la vigència del conveni anterior. Llevat de pacte en contra, aquest termini serà de 8 mesos quan la vigència del conveni anterior hagi estat inferior a 2 anys o de 14 mesos en els convenis restants, a comptar de la data de pèrdua de la seva vigència.~~

g) ~~L'adhesió i la submissió als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació sense assolir-se un acord, sempre que aquests no siguin d'aplicació directa.~~

h) e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la Llei i de les altres que li siguin atribuïdes, **així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, incloent-hi la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83. en particular les següents:**

~~1r. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius d'acord amb el que s'estableix a l'article 91.~~

~~2n. El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, s'haurà d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, sent exigible la concurrència dels requisits de legitimitat previstos en els articles 87 i 88 d'aquesta Llei perquè els acords de modificació tinguin eficàcia general.~~

~~3r. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, d'acord amb el que s'estableix en els articles 41.6 i 82.3, respectivament.~~

~~4t. La intervenció que s'acordi en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no hi hagi representació legal dels treballadors en l'empresa.~~

~~El conveni haurà d'establir els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per garantir la rapidesa i efectivitat d'aquesta i la salvaguarda dels drets afectats. En particular, haurà d'establir els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en el si d'aquesta comissió, incloent-hi la seva submissió als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83.~~

i) ~~Mesures per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, que afavoreixin la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació en aquella, i, en particular, les següents:~~

~~1r. Un percentatge màxim i mínim de la jornada de treball que es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any. Llevat de pacte en contra, aquest percentatge serà d'un 5%.~~

~~2n. Els procediments i els períodes temporals i de referència per a la mobilitat funcional en l'empresa.~~

**Apunt:** S'adapta el contingut mínim dels convenis col·lectius a la nova regulació de la negociació col·lectiva.

**Article 86. Vigència**

Nova redacció

1. Correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis, podent pactar-se eventualment diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni.

**Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixin els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 d'aquesta Llei podran negociar la seva revisió.**

2. Llevat de pacte en contra, els convenis col·lectius es prorrogaran d'any en any si no hi hagués denúncia expressa de les parts.

3. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclusa la durada pactada, es produirà en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, es mantindrà la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seva denúncia. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, s'han d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs ~~dels terminis màxims del procediment~~ de negociació sense assolir-se un acord, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91. Els acords interprofessionals esmentats han d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, expressant en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; a falta de pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

~~Si no hi hagués pacte, quan hagi transcorregut el termini màxim de negociació sense arribar a un acord i les parts del conveni no s'hagin sotmès als procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.~~

**Transcorreguts dos anys des de la denúncia d'un conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni i dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència, llevat de pacte en contra, i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.**

4. El conveni que succeeix un d'anterior deroga en la seva integritat aquest últim, llevat dels aspectes que expressament es mantinguin.

**Apunts:**

- > *Es posa fi a la ultractivitat dels convenis col·lectius. La vigència màxima d'un conveni col·lectiu una vegada denunciat i conclusa la durada pactada serà de dos anys, aplicant-se, llavors, el conveni d'àmbit superior o, si no n'hi ha, l'Estatut dels treballadors.*
- > *Cal tenir en compte que la Disposició transitòria 4a d'aquest Reial decret llei estableix que, en els convenis col·lectius que ja estiguin denunciats en data 12.2.2012, el termini de dos anys començarà a computar-se des d'aquesta data.*

**Article 89. Tramitació**

Nova redacció

(...)

~~2. Denunciat un conveni, en absència de regulació en els convenis col·lectius d'acord amb l'article 85.3, es procedirà d'acord amb el que es disposa en aquest apartat.~~

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues

**Article 89. Tramitació**

parts ja podran establir un calendari o pla de negociació, ~~sent necessari iniciar aquesta en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la constitució de la comissió negociadora.~~

~~El termini màxim per a la negociació d'un conveni col·lectiu serà de 8 mesos quan la vigència del conveni anterior hagi estat inferior a 2 anys o de 14 mesos en els convenis restants, a comptar des de la data de pèrdua de la seva vigència.~~

**Apunt:** S'eliminen les referències als terminis màxims de negociació.

**MESURES DE SUPORT A LA SUSPENSIÓ DE CONTRACTES I A LA REDUCCIÓ DE JORNADA**

1. Les empreses tindran dret a una bonificació del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, meritades pels treballadors en situacions de suspensió de contracte o reducció temporal de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o força major, incloent-hi les suspensions de contractes col·lectives tramitades d'acord amb la legislació concursal. La durada de la bonificació serà coincident amb la situació de desocupació del treballador, sense que en cap cas pugui superar els 240 dies per treballador.

2. Per a l'obtenció de la bonificació serà requisit necessari que l'empresari es comprometi a mantenir en l'ocupació els treballadors afectats durant almenys un any amb posterioritat a la finalització de la suspensió o reducció. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, haurà de reintegrar les bonificacions aplicades respecte als treballadors esmentats, sens perjudici de l'aplicació del que estableix el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

No es considerarà incomplerta aquesta obligació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del treballador.

Les empreses que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes als quals s'hagi aplicat la bonificació establerta en aquest article quedaran excloses per un període de dotze mesos de l'aplicació de bonificacions en les quotes de la Seguretat Social. L'exclusió esmentada afectarà un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes. El període d'exclusió es comptarà a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

3. Serà d'aplicació el que estableix l'article 1.3 i 1.4 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, així com els requisits regulats a l'article 5, les exclusions establertes en les lletres a) i b) de l'article 6.1, i el que disposa el seu article 9 sobre reintegrament dels beneficis.

4. Les bonificacions a les quals es refereix aquest article seran compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, incloent-hi les regulades en el Programa de foment d'ocupació, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social.

5. El que es disposa en aquest article serà aplicable a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1 de gener de 2012 fins al 31 de desembre de 2013.

6. El Servei Públic d'Ocupació Estatal portarà a terme un seguiment trimestral de la bonificació establerta en aquest article, per garantir que es compleixen els requisits i la finalitat d'aquesta.

**Apunts:**

- > S'estableixen bonificacions en la quota empresarial per contingències comunes meritades pels treballadors en situació de suspensió de contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o força major.
- > Aquestes bonificacions seran aplicables a les sol·licituds de regulació d'ocupació presentades des de l'1.1.2012 fins al 31.12.2013.

## REPOSICIÓ DEL DRET A LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ

1. Quan una empresa, en virtut de l'article 47 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors o d'un procediment concursal, hagi suspès contractes de treball, de manera continuada o no, o hagi reduït el nombre de dies o hores de treball, i posteriorment s'extingeixin contractes a l'empara dels articles 51 o 52.c) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o de l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, els treballadors afectats tindran dret a la reposició de la durada de la prestació per desocupació de nivell contributiu pel mateix nombre de dies en què hagin percebut la desocupació total o parcial en virtut d'aquelles suspensions o reduccions amb un límit màxim de 180 dies, sempre que es compleixin les condicions següents:

a) Que les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2012, tots dos inclusivament;

b) Que l'acomiadament es produeixi entre la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i el 31 de desembre de 2013.

2. La reposició prevista en l'apartat 1 d'aquest article serà d'aplicació quan en el moment de l'extinció de la relació laboral:

a) Es reprengui el dret a la prestació per desocupació.

b) S'opti per la reobertura del dret a la prestació per desocupació inicial, en exercici del dret d'opció previst a l'article 210.3 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

c) S'hagi esgotat la prestació per desocupació durant la suspensió o la reducció de jornada i no s'hagi generat un nou dret a prestació per desocupació contributiva.

3. La reposició prevista en aquest article s'aplicarà al mateix dret a la prestació per desocupació que es va consumir durant la suspensió temporal o reducció temporal de la jornada de treball.

La base de cotització i la quantia a percebre, durant el període de la reposició, seran les mateixes que les que van correspondre als períodes objecte de la reposició.

4. El dret a la reposició es reconeixerà d'ofici per l'entitat gestora en els supòsits en els quals se sol·liciti la represa o reobertura de la prestació per desocupació.

En els supòsits en què estigui esgotat el dret caldrà sol·licitar la reposició, sent d'aplicació el que estableix l'article 209 de la Llei general de la Seguretat Social.

5. Les ajudes reconegudes en concepte de reposició de prestacions per desocupació als treballadors inclosos en els plans de suport per facilitar l'ajust laboral dels sectors afectats per canvis estructurals del comerç mundial, d'acord amb el que preveuen els plans de suport esmentats i l'Ordre de 5 d'abril de 1995, per la qual es determinen les ajudes que podrà concedir el Ministeri de Treball i Seguretat Social a treballadors afectats per processos de reconversió i/o reestructuració d'empreses, no seran acumulables a la reposició de prestacions establerta en aquest article.

### Apunts:

- > Es regula la reposició de la durada de la prestació per desocupació quan, després de la suspensió dels contractes o la reducció de la jornada, els contractes esmentats s'extingeixin.
- > El límit màxim de reposició de la desocupació serà de 180 dies.
- > Aquesta mesura només serà aplicable quan les suspensions o reduccions de jornada s'hagin produït entre l'1.1.2012 i el 31.12.2012, sempre que l'acomiadament es produeixi el 12.2.2012 i el 31.12.2013.



## CAPÍTOL IV

### MESURES PER AFAVORIR L'EFICIÈNCIA DEL MERCAT DE TREBALL I REDUIR LA DUALITAT LABORAL

#### SUSPENSÍO TEMPORAL DE L'APLICACIÓ DEL ARTICLE 15.5 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

REIAL DECRET LLEI 10/2011, 26 d'agost

##### Article 5. Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors

Nova redacció

Se suspèn, ~~durant el període dels dos anys següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei fins al 31.12.2012~~, l'aplicació del que disposa l'article 15.5 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

**Apunt:** A partir del 31.12.2012 es recupera la prohibició d'encadenar contractes temporals més enllà dels 24 mesos (inicialment estava suspès fins al 31.12.2013).

#### EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

ESTATUT DELS TREBALLADORS

##### Article 49. Extinció del contracte

Nova redacció

1. El contracte de treball s'extingirà:

(...)

h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball, sempre que la seva existència hagi estat degudament constatada d'acord amb el que disposa l'apartat 12 7 de l'article 51 ~~d'aquesta Llei~~.

i) Per acomiadament col·lectiu basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, ~~sempre que aquell hagi estat degudament autoritzat d'acord amb el que disposa aquesta Llei~~.

(...)

**Apunt:** S'elimina l'autorització administrativa prèvia per portar a terme expedients de regulació d'ocupació.

##### Article 51. Acomiadament col·lectiu

Nova redacció

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

a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.

b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.

c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin **més de** tres-cents ~~e més~~ treballadors.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent

**Article 51. Acomiadament col·lectiu**

del seu nivell d'ingressos **o vendes**. ~~que puguin afectar la seva viabilitat o la seva capacitat de mantenir el volum d'ocupació. A aquests efectes, l'empresa ha d'acreditar els resultats al·legats i justificar que d'aquests es dedueix la raonabilitat de la decisió extintiva per preservar o afavorir la seva posició competitiva en el mercat. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.~~

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

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

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

Quan en períodes successius de noranta dies i per eludir les previsions contingudes en aquest article, l'empresa efectuï extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52.c) d'aquesta Llei en un nombre inferior als llindars assenyalats, i sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves extincions esmentades es consideraran efectuades en frau de llei, i seran declarades nul·les i sense efecte.

**2. L'empresari que tingui la intenció d'efectuar un acomiadament col·lectiu ha de sol·licitar autorització per a l'extinció dels contractes de treball d'acord amb el procediment de regulació d'ocupació previst en aquesta Llei i en les seves normes de desenvolupament reglamentari. El procediment s'iniciarà mitjançant la sol·licitud a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors. L'acomiadament col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a trenta dies naturals, o quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors. La consulta amb els representants legals dels treballadors ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat.**

~~La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.~~

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

La comunicació de l'obertura del període de consultes es farà mitjançant un escrit dirigit per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual es farà arribar, juntament amb la **comunicació sol·licitud**, a l'autoritat laboral. **En aquest escrit s'han de consignar els aspectes següents:**

- a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu d'acord amb el que estableix l'apartat 1.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors utilitzats habitualment en l'últim any.
- d) Període previst per a la realització dels acomiadaments.
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.

**Article 51. Acomiadament col·lectiu**

La comunicació esmentada ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i dels aspectes restants assenyalats en el paràgraf anterior.

Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral ho comunicarà a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i recollirà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els punts de la comunicació als quals es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe haurà de ser evacuat en l'improrrogable termini de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.

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

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

L'autoritat laboral vetllarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre, si s'escau, advertències i recomanacions a les parts que no suposaran, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment.

Transcorregut el període de consultes l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat d'aquest. Si s'hagués arribat a un acord, en traslladarà una còpia íntegra. En cas contrari, remetrà als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que hagi adoptat i les condicions d'aquest.

3. Quan l'expedició afecti més del 50% dels treballadors, l'empresari ha de retre compte de la venda dels béns de l'empresa, excepte aquells que constitueixen el tràfic normal d'aquesta, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.

~~Rebuda la sol·licitud, l'autoritat laboral comprovarà que aquesta reuneix els requisits exigits, requerint, en cas contrari, la seva compensació per l'empresari en un termini de deu dies, amb advertència que, si no ho fes així, es considerarà desistida la seva petició, amb arxiu de les actuacions.~~

~~L'autoritat laboral ha de comunicar la iniciació de l'expedient a l'entitat gestora de la prestació per desocupació i recollirà, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre les causes motivadores de l'expedient, i totes les altres que resultin necessàries per resoldre-ho amb fonament. Els informes han de ser evacuats en l'improrrogable termini de deu dies i han d'estar en poder de l'autoritat laboral abans de la finalització del període de consultes al qual es refereixen els apartats 2 i 4 d'aquest article, que els incorporarà a l'expedient una vegada conclòs aquell.~~

~~Si, durant la tramitació de l'expedient, l'autoritat laboral tingués coneixement que per part de l'empresari s'estan adoptant mesures que puguin fer ineficaç el resultat de qualsevol pronunciament, aquella podrà recollir de l'empresari i de les autoritats competents la immediata paralització d'aquestes.~~

~~Quan l'extinció afecti més del 50% dels treballadors, l'empresari ha de retre compte de la venda dels béns de l'empresa, excepte d'aquells que constitueixen el tràfic normal d'aquesta, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.~~

**4. Comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari ha de notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats en els termes establerts a l'article 53.1 d'aquesta Llei. No obstant això, han d'haver transcorregut com a mínim 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efecte de l'acomiadament.**

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

**Article 51. Acomiadament col·lectiu**

~~En tot cas, en les empreses de cinquanta treballadors o més, cal adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un pla d'acompanyament social que reflecteixi les mesures anteriorment assenyalades.~~

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

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

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

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

**5. Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits als quals es refereix aquest article. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.**

~~Quan el període de consultes conclouï amb acord entre les parts, l'autoritat laboral procedirà a dictar resolució en el termini de set dies naturals autoritzant l'extinció de les relacions laborals i donant trasllat d'aquesta a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i a l'entitat gestora de la prestació per desocupació. Si transcorregut aquest termini no hagués recaigut pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes previstos en l'acord.~~

~~No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a instància de part, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, ho remetrà, amb suspensió de termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, a l'efecte de la seva possible declaració de nul·litat. De la mateixa manera actuarà quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, estimi que l'acord pugui tenir com a objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.~~

**6. La decisió empresarial es podrà impugnar a través de les accions previstes per a aquest acomiadament. La interposició de la demanda pels representants dels treballadors paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la resolució d'aquella.**

**L'autoritat laboral podrà impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan estimi que aquests s'han assolit mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret, així com quan l'entitat gestora de la prestació per desocupació hagi informat que l'acord pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.**

~~Quan el període de consultes conclouï sense acord, l'autoritat laboral dictarà resolució estimant o desestimant, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució es dictarà en el termini de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorregut aquest termini no hagués recaigut pronunciament exprés, s'entendrà autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.~~

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

**7. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, previ procediment tramitat d'acord amb el que disposa aquest apartat.**

**L'expedient s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris i simultània comunicació als representants legals dels treballadors, els quals ostentaran la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.**

**La resolució de l'autoritat laboral es dictarà, prèvies les actuacions i informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i tindrà efectes des de la data del fet causant de la força major.**

**Article 51. Acomiadament col·lectiu**

L'autoritat laboral que constati la força major podrà acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspongui als treballadors afectats per l'extinció dels seus contractes sigui satisfeta pel Fons de Garantia Salarial, sens perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se de l'empresari.

~~Els representants legals dels treballadors tindran prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits als quals es refereix aquest article.~~

**8.** Les obligacions d'informació i documentació previstes en aquest article s'aplicaran amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius hagi estat presa per l'empresari o per l'empresa que exerceixi el control sobre ell. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a aquest efecte.

~~Els treballadors els contractes dels quals s'extingeixin d'acord amb el que disposa aquest article tindran dret a una indemnització de vint dies de salari per any de servei i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.~~

**9.** Quan es tracti de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb cinquanta-cinc anys o més que no tinguin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi haurà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte als treballadors anteriorment assenyalats en els termes previstos en la Llei general de la Seguretat Social.

~~Els treballadors, a través dels seus representants, podran sol·licitar igualment la incoació de l'expedient al qual es refereix aquest article, si racionalment es presumís que la no incoació d'aquest per l'empresari pot ocasionar los perjudicis d'impossible o difícil reparació.~~

~~En aquest cas, l'autoritat laboral competent determinarà les actuacions i els informes que siguin necessaris per a la resolució de l'expedient, respectant els terminis previstos en aquest article.~~

**10.** L'empresa que porti a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors haurà d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de 6 mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i recerca activa d'ocupació. En tot cas, l'anterior no serà d'aplicació en les empreses que s'hagin sotmès a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no recaurà en cap cas sobre els treballadors.

L'incompliment de l'obligació establerta en aquest apartat o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari, podrà donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors, sens perjudici de les responsabilitats administratives que procedeixen per l'incompliment.

~~L'expedient de regulació d'ocupació per als supòsits de declaració de fallida, quan els síndics hagin acordat la no continuïtat de l'activitat empresarial, o en altres supòsits de cessament de l'activitat de l'empresa en virtut de decisió judicial, es tramitarà amb l'únic efecte de l'accés dels treballadors afectats a la situació legal de desocupació. Tot això sens perjudici del que disposen els apartats 2 i 4 d'aquest article en matèria de període de consultes i del dret a la indemnització al qual es refereix l'apartat 8.~~

**11.** Les empreses que efectuïn acomiadaments col·lectius d'acord amb el que s'estableix en aquest article i que incloguin treballadors de 50 anys o més, han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic d'acord amb el que s'estableix legalment.

~~En el supòsit de venda judicial de la totalitat de l'empresa o de part d'aquesta únicament serà aplicable el que disposa l'article 44 d'aquesta Llei quan el que s'hagi venut comprengui els elements necessaris i per si mateixos suficients per continuar l'activitat empresarial.~~

~~Si, no obstant la concurrència del supòsit anterior, el nou empresari decideix no continuar o suspèn l'activitat de l'anterior, ha de fonamentar ho en l'expedient de regulació d'ocupació incoat a l'efecte.~~

~~12. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, previ expedient tramitat d'acord amb el que disposa aquest apartat.~~

~~L'expedient s'ha d'iniciar mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris i simultània comunicació als representants legals dels treballadors, els quals ostentaran la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.~~

**Article 51. Acomiadament col·lectiu**

~~La resolució de l'autoritat laboral es dictarà, prèvies les actuacions i informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i tindrà efectes des de la data del fet causant de la força major.~~

~~L'autoritat laboral que constati la força major podrà acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspongui als treballadors afectats per l'extinció dels seus contractes sigui satisfeta pel Fons de Garantia Salarial, sens perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se de l'empresari.~~

~~13. En el que no preveu aquest article serà d'aplicació el que disposa la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, en particular en matèria de recursos.~~

~~Totes les actuacions a seguir i les notificacions que s'hagin d'efectuar als treballadors es practicaran amb els representants legals d'aquests.~~

~~14. Les obligacions d'informació i documentació previstes en aquest article s'aplicaran amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius hagi estat presa per l'empresari o per l'empresa que exerceixi el control sobre ell. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a aquest efecte.~~

~~15. Quan es tracti d'expedients de regulació d'ocupació d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb cinquanta cinc anys o més que no tinguin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi haurà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte als treballadors anteriorment assenyalats en els termes previstos en la Llei general de la Seguretat Social.~~

**Apunts:**

- > *S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius.*
- > *Ja no cal l'autorització administrativa prèvia per procedir a un acomiadament col·lectiu, excepte en els casos de força major.*
- > *L'autoritat laboral vetllarà per l'efectivitat del període de consultes podent remetre, si s'escau, advertències i recomanacions a les parts que, en cap cas, no suposaran la paralització ni la suspensió del procediment.*
- > *Encara que l'acomiadament col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants dels treballadors, no és imprescindible que s'abordin les causes que motiven l'acomiadament i la seva justificació.*
- > *Les empreses que portin a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de 50 treballadors hauran d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades.*
- > *Les empreses que efectuïn acomiadaments col·lectius que incloguin treballadors de 50 anys o més han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic en els termes establerts en la Disposició addicional 16a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.*
- > *Cal tenir en compte que la Disposició transitòria 10a d'aquest Reial decret llei estableix que els ERO que estiguin en tramitació en l'entrada en vigor de la reforma s'han de regir per la normativa vigent en el moment del seu inici.*

**Article 52. Extinció del contracte per causes objectives**

## Nova redacció

El contracte es podrà extingir:

(...)

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el seu lloc de treball, quan els canvis siguin raonables ~~i hagin transcorregut com a mínim dos mesos des que es va introduir la modificació. El contracte quedarà en suspens pel temps necessari fins al màxim de 3 mesos, quan l'empresa ofereixi un curs de reconversió o de perfeccionament professional a càrrec de l'organisme oficial o propi competent, que el capaciti per a l'adaptació requerida. Durant el curs s'abonarà al treballador l'equivalent al salari mitjà que estigués percebent.~~ **Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions operades. Durant la formació, el contracte de treball quedarà en suspens i l'empresari abonarà al treballador el salari mitjà que estigués percebent. L'extinció no pot ser acordada per l'empresari fins que hagin transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació.**

(...)

d) Per faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos; ~~sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 2,5% en els mateixos períodes de temps.~~

No es computaran com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels Serveis Sanitaris oficials i tingui una durada de més de 20 dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels Serveis Socials d'Atenció o Serveis de Salut, segons correspongui.

(...)

**Apunts:**

- > *S'estableix l'obligació de l'empresa d'oferir al treballador la formació per adaptar-se a les modificacions operades en el seu lloc de treball.*
- > *S'elimina el referent acumulatiu del 2,5% de l'índex total d'absentisme de la plantilla.*

**Article 53. Forma i efectes de l'extinció per causes objectives**

## Disposició incorporada

(...)

La decisió extintiva es considerarà ~~improcedent quan no~~ procedent sempre que s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva ~~o quan no~~ i s'hagin complert els requisits establerts en l'apartat 1 d'aquest article. En un altre cas es considerarà improcedent.

(...)

**Article 56. Acomiadament improcedent**

1. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, podrà optar entre la readmissió del treballador **o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.** ~~, amb abonament dels salaris de tramitació previstos en el paràgraf b) d'aquest apartat 1, o l'abonament de les percepcions econòmiques següents que hauran de ser fixades en aquella:~~

a) ~~Una indemnització de 45 dies de salari, per any de servei i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de 42 mensualitats.~~

**Article 56. Acomiadament improcedent**

~~b) Una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declarés la improcedència o fins que hagi trobat una altra ocupació, si aquesta col·locació fos anterior a la sentència esmentada i l'empresari provés allò percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.~~

**L'abonament de la indemnització determinarà l'extinció del contracte de treball, que es considera que s'ha produït en la data del cessament efectiu a la feina.**

**2. En cas que s'opti per la readmissió, el treballador tindrà dret als salaris de tramitació. Aquests equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra ocupació, si aquesta col·locació fos anterior a la sentència esmentada i l'empresari provés allò percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.**

~~En el supòsit que l'opció entre readmissió o indemnització correspongués a l'empresari, el contracte de treball s'entendrà extingit en la data de l'acomiadament, quan l'empresari reconegui la improcedència d'aquest i ofereixi la indemnització prevista en el paràgraf a) de l'apartat anterior, dipositant-la en el Jutjat social a disposició del treballador i posant ho en coneixement d'aquest.~~

~~Quan el treballador accepti la indemnització o quan no l'accepti i l'acomiadament sigui declarat improcedent, la quantitat a la qual es refereix el paràgraf b) de l'apartat anterior quedarà limitada als salaris meritats des de la data de l'acomiadament fins a la del dipòsit, excepte quan el dipòsit s'efectuï en les 48 hores següents a l'acomiadament, en aquest cas no es meritara cap quantitat.~~

~~A aquests efectes, el reconeixement de la improcedència podrà ser efectuat per l'empresari des de la data de l'acomiadament fins a la de la conciliació.~~

3. En el supòsit de no optar l'empresari per la readmissió o la indemnització, s'entén que procedeix la primera.

4. Si l'acomiatat fos un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció sempre correspon a aquest. Si no efectua l'opció, s'entén que ho fa per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, sigui a favor de la readmissió, aquesta serà obligada. **Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, tindrà dret als salaris de tramitació al qual es refereix l'apartat 2.**

**Apunts:**

- > *La indemnització per acomiadament improcedent es redueix, amb caràcter general, de 45 a 33 dies per any treballat, fins a un màxim de 24 mensualitats.*
- > *Cal tenir en compte que la Disposició transitòria 5a d'aquest Reial decret llei estableix que, per als contractes de treball anteriors a la seva entrada en vigor, la nova indemnització només serà aplicable pel període de treball que s'efectuï a partir de la reforma, encara que sí que serà d'aplicació el màxim de 24 mensualitats a aquells treballadors que, per antiguitat, no hagin causat dret a percebre la indemnització durant un temps superior.*
- > *Els salaris de tramitació només s'abonaran quan l'empresari opti per readmetre el treballador. En cas contrari, l'abonament de la indemnització, una vegada l'acomiadament hagi estat declarat improcedent, determinarà l'extinció del contracte, que s'entén produïda en la data del cessament efectiu en la feina.*

**Article 57. Pagament per l'Estat**

## Nova redacció

1. Quan la sentència que declari la improcedència de l'acomiadament es dicti transcorreguts més de 60 dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari podrà reclamar de l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a la qual es refereix el **paràgraf b) de l'apartat 1 apartat 2** de l'article 56 **satisfeta al treballador d'aquesta Llei**, corresponent al temps que excedeixi els 60 dies esmentats.

(...)



## FONS DE GARANTIA SALARIAL

## ESTATUT DELS TREBALLADORS

## Article 33. Fons de Garantia Salarial

Nova redacció

(...)

**8. En els contractes de caràcter indefinit celebrats per empreses de menys de 25 treballadors quan el contracte s'extingeixi per les causes previstes en els articles 51 i 52 d'aquesta Llei o a l' article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, una part de la indemnització que correspongui al treballador serà objecte de rescabament a l'empresari pel Fons de Garantia Salarial en una quantitat equivalent a 8 dies de salari per any de servei i es prorratejarà per mesos els períodes de temps inferiors a l'any. No és d'aplicació el rescabament pel Fons de Garantia Salarial en les extincions que hagin estat declarades com a improcedents, tant en conciliació administrativa o judicial com mitjançant sentència.**

~~En les empreses de menys de 25 treballadors, el Fons de Garantia Salarial abonarà el 40% de la indemnització legal que correspongui als treballadors la relació laboral dels quals s'hagi extingit com a conseqüència de l'expedient instruït en aplicació de l'article 51 d'aquesta Llei o per la causa prevista en el paràgraf e) de l'article 52 o d'acord amb l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.~~

El càlcul de l'import d'aquest abonament s'efectuarà sobre les indemnitzacions ajustades als límits previstos en l'apartat 2 d'aquest article.

(...)

**Apunt:** *En empreses de menys de 25 treballadors, el FOGASA només cobrirà les indemnitzacions per extinció de contractes indefinits (acomiadaments per causes objectives o motivats per un procediment concursal) que no hagin estat declarats com a improcedents tant en conciliació administrativa o judicial com mitjançant sentència. A diferència de la situació anterior, serà l'empresa qui cobrarà del FOGASA, per la qual cosa aquesta haurà d'haver abonat al treballador el 100% de la indemnització.*

## CAPÍTOL V

### MODIFICACIONS DE LA LLEI 36/2011, DE 10 D'OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓ SOCIAL

El Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, també ha modificat diversos preceptes de la nova Llei reguladora de la jurisdicció social, com a conseqüència de les modificacions introduïdes en el règim jurídic substantiu de la suspensió temporal del contracte, de la reducció temporal de la jornada i de l'acomiadament col·lectiu. Es crea una nova modalitat processal per a l'acomiadament col·lectiu, caracteritzada per atribuir als Tribunals Superiors de Justícia i a l'Audiència Nacional el coneixement, en primera instància, de la impugnació pels representants dels treballadors de l'acomiadament col·lectiu, reconeixent-se, posteriorment, el recurs de cassació. S'estableix l'obligació empresarial d'aportar la documentació que justificaria la seva decisió extintiva en un termini a comptar a partir de l'admissió de la demanda, i així poder practicar, si s'escau, la prova sobre aquesta de manera anticipada. La impugnació individual de l'extinció del contracte en el marc d'un acomiadament col·lectiu se segueix atribuint als Jutjats socials, per la via prevista per a les extincions per causes objectives. Finalment, la impugnació de suspensions contractuals i reduccions de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció i per força major s'articularen a través de les modalitats processals previstes en els articles 138 i 153-162 de la Llei reguladora de la jurisdicció social en atenció al caràcter individual o col·lectiu de la decisió empresarial.

### ALTRES MODIFICACIONS D'INTERÈS

#### APLICACIÓ DE L'ACOMIADAMENT PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ EN EL SECTOR PÚBLIC

##### Disposició addicional 20a de l'Estatut dels treballadors

##### Disposició incorporada

**L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del Text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'efectuarà d'acord amb el que disposen els articles 51 i 52.c) de l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desenvolupament i en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les Administracions públiques.**

**A efectes de les causes d'aquests acomiadaments en les Administracions públiques a les quals es refereix l'article 3.1 del Text refós de la Llei de contractes del sector públic, s'entén que hi concorren causes econòmiques quan s'hi produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. S'entén que hi concorren causes tècniques, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.**

## CONTROL DE LA INCAPACITAT TEMPORAL I MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALalties PROFESSIONALS

El Govern, prèvia consulta amb els interlocutors socials, estudiarà en el termini de sis mesos la modificació del règim jurídic de les MATEPSS per a una gestió més eficaç de la incapacitat temporal.

## MODIFICACIONS EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

### ESTATUT DELS TREBALLADORS

#### Article 37. Descansos setmanals, festes i permisos

Nova redacció

(...)

4. ~~Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.~~ **En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliments múltiples.**

~~La dona~~ **Qui exerceixi aquest dret**, per la seva voluntat, el podrà substituir ~~aquest dret~~ per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari, respectant, si s'escau, el que aquella estableix.

Aquest permís ~~podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare~~ **constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, que només podrà ser exercit per un dels progenitors** en cas que tots dos treballin.

(...)

5. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball **diària**, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

(...)

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària. **Els convenis col·lectius podran establir, no obstant això, els criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, llevat de força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.**

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article seran resoltes per la Jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

(...)

## Article 38. Vacances anuals

Nova redacció

(...)

3. El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48.4 i 48 bis d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de les de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del precepte esmentat, li correspongui, en acabar el període de suspensió, encara que s'hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

**En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.**