

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 1 A LA ENMIENDA 435 (CIU)

Se da nueva redacción a la **Disposición Adicional (nueva). Nueva regulación de Servicio del Hogar Familiar**, que queda redactado como sigue:

El Gobierno una vez finalizado el plazo de seis meses naturales, a contar desde el primero de enero de 2012, contemplado en la Disposición adicional trigésima novena, sobre Integración del Régimen Especial de la Seguridad

Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, presentará ante las Cortes Generales un balance sobre la nueva regulación de dicho régimen así como de la nueva regulación de la correspondiente relación laboral especial. Dicho informe deberá contemplar asimismo las posibilidades de mejora de dichas regulaciones desde el punto de vista de la simplificación de los correspondientes procesos administrativos así como la mejora de las reducciones de cotizaciones en las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL (CONGRESO)

ENMIENDA TRANSACCIONAL N° 2, A LAS ENMIENDAS 165 (IZQ. PL.), 300 (PNV), 459 y 470 (CIU) y 595 (PSOE)

Se añade una nueva **disposición final al Proyecto de Ley** con el siguiente contenido:

«Disposición final decimoctava. Ley **de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

"El Gobierno, en el plazo de doce meses **desde la entrada en vigor** de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley **de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad**, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude **a** la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y **a las asociaciones más representativas** de las personas con discapacidad y sus familias."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 3, A LA ENMIENDA 203 (BNG) Y 377 (CIU)

El **artículo 9 del Proyecto de Ley** queda redactado en los siguientes términos:

«1. El **apartado 2 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo** queda redactado como sigue:

"2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el **diez** por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley **y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.**"

2. El **apartado 8 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** queda redactado como sigue:

"8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 4, A LAS ENMIENDAS 389 (CIU) y 619 (PP)

El **apartado Tres del artículo 18 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue

«Tres. El **artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

"Artículo 51. *Despido colectivo.*

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco,

cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este **apartado**, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el **artículo 49.1.c)** de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

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

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

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

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

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

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

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. **Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.**

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo,

trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **podrá notificar** los despidos individualmente a los trabajadores afectados, **lo que deberá realizar conforme a lo establecido** en el artículo 53.1 de esta Ley. **En todo caso,** deberán haber transcurrido como mínimo **treinta** días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho **a efectos de su posible declaración de nulidad,** así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que **la decisión extintiva empresarial pudiera** tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7.La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado **y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.**

El **procedimiento** se iniciará mediante solicitud de **la** empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación **del procedimiento.**

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud **y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.**

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

1 Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de **seis** meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de

acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de **cincuenta** o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 5 A LA ENMIENDA 278 (PNV) Y 631 (PP)

Se modifica la disposición adicional cuarta del Proyecto de Ley, que queda redactada como sigue:

"Disposición adicional cuarta. *Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de tres meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal."

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N°6. A LAS ENMIENDAS 303 (UPYD) y 366 (CIU)

Se da nueva redacción al **apartado Tres del artículo 2 del Proyecto de Ley,** que queda redactado como sigue:

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

"Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de **veinte** horas anuales de formación **profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.** Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la **formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo**

conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL 7.A LA ENMIENDA 368 (CIU)

Se da nueva redacción al **apartado Cuatro del artículo 2 del Proyecto de ley**, que queda redactado como sigue:

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

"c) En el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los profesionales autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas."

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 8 ALA ENMIENDA 372 (CIU)

Se añade una nueva **disposición adicional al Proyecto de Ley** con la siguiente redacción:

Disposición adicional X. *Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.*

"1.El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda.

2. A efectos de lo establecido en el apartado primero, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

En las Comunidades Autónomas con Derecho Civil propio, cumpliéndose el requisito de convivencia a que se refiere el párrafo anterior, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a lo que establezca su legislación específica.

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 9, A LA ENMIENDA 375 (CIU)

Se añade una **nueva disposición al Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional X. Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.

1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación profesional de dichos trabajadores.

2. Lo dispuesto en esta disposición adicional será de aplicación desde la entrada en vigor de esta Ley hasta el día 31 de diciembre de 2013.

3. El Gobierno procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la prolongación de los periodos de actividad de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013.

A la vista de dicha evaluación, y en función de la duración de los períodos de actividad durante 2012 y 2013, el Gobierno adoptará las medidas que correspondan sobre su mantenimiento, prórroga o modificación».

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 10, A LAS ENMIENDAS 380 (CIU) Y 614 (14))

El **apartado Uno del artículo 14 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si **durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.**

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se

produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá **prolongarse** más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. **El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.** Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión** paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia **le** fuera planteada. Cuando **no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo**, las partes deberán recurrir a los procedimientos **que se hayan establecido** en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y **no fueran aplicables** los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de **misma** a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos **con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad**, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados

en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 11. A LAS ENMIENDAS 394 (CiU) Y 626 (PP)

Se modifica el **apartado Cinco del artículo 23 del Proyecto de Ley** que queda redactado como sigue:

«Cinco. El **artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a

derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la **fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la** notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá éste hasta la resolución de aquél. En este supuesto la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que

en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su

puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.

Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, **siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.**

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado del artículo 160 **de esta Ley.**

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, **cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal,** o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL Nº 12, A LAS ENMIENDAS 414, 416, 429 (CIU)

Se añade una **nueva disposición al Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional X. *Actualización y revisión de la regulación del régimen de las empresas de inserción.*

Con el fin de mejorar la actividad empresarial y las actuaciones sociales de las empresas de inserción, el Gobierno, dentro de las competencias de ámbito estatal que le corresponden en esta materia, antes del 1 de enero de 2014 aprobará un proyecto de ley que actualice y revise la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción».

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 13, A LA ENMIENDA 420 (CIU)

Se añade una **nueva disposición adicional al Proyecto de Ley** con la siguiente redacción:

«Disposición adicional. *Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y al desempleo.*

El Gobierno presentará al finalizar el primer año de vigencia del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, un informe de evaluación del mismo, que analice el impacto que sobre los principales indicadores del mercado de trabajo, la creación de empleo, la disminución de la tasa de paro y la tasa de temporalidad, ha tenido la citada reforma. Los resultados de dicha evaluación deberán ser publicados y ser accesibles a través del portal web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 14 A LA ENMIENDA 421 (CIU)

Se añade una **nueva disposición adicional X al Proyecto de Ley** con la siguiente redacción:

«Disposición adicional. *Evaluación continuada de las políticas activas.*

Anualmente, el Gobierno presentará una memoria sobre el gasto, incluido el necesario para la gestión del sistema, y los resultados de las políticas activas en el conjunto del Estado con el objetivo de otorgar mayor transparencia a las políticas de empleo y de formación, al tiempo que contribuye a garantizar la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados.

En ella, se incluirá un apartado destinado a la evaluación de la mejora de los procedimientos de la modalidad de formación para el empleo de demanda, en cuanto a la reducción de las cargas burocráticas, rigideces del sistema y la incorporación de las pequeñas y medianas empresas. »

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL Nº 15. A LA ENMIENDA 436, 437 (MI

Se modifica **la disposición transitoria séptima del Proyecto de Ley** quedando con la siguiente redacción:

«Disposición Transitoria Séptima. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las pagina web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es **y en las de los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas**, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal **y a los servicios públicos de empleo correspondientes a las comunidades autónomas**, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por **el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas.**

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de este Real Decreto-ley, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 16, A LA ENMIENDA 439, 440 (CIU)

Se modifica **la disposición transitoria octava del Proyecto de Ley** quedando con la siguiente redacción:

« Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta **en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas**, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas **al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas**, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el

Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el **Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo correspondientes de las comunidades autónomas.**

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de lo dispuesto en este Real Decreto-ley respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo. »

**PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL
MERCADO LABORAL**

TRANSACCIONAL N° 17, A LA ENMIENDA 453 (CIU)

Supresión

Se suprime la disposición final octava del Provento de Ley.

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL 18. TEXTO RESULTANTE DE LA TRANSACCIONAL A LA 475, 476, 478, 479 Y 480 (PSOE) Y 613 (PP)

El **artículo 1 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«Artículo 1. Intermediación laboral.

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

"3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal **autorizadas** de acuerdo con su legislación específica. **Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.**"

²Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 1. Concepto.

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

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación³ **cuando cumplan los requisitos establecidos** en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo."

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar

¹ (475 PSOE Y 613 PP)

² (476 PSOE)

³ No se incluye la referencia expresa a la recolocación en la Ley 14/1994, porque ello es propio de la Ley de Empleo (Ley 56/2003) y porque la recolocación forma parte del concepto legal de colocación.

expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de em resa traba° tem ° oral o de a° encía de colocación."⁴

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

"b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley."

°Cuatro. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

"2. La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de Ceuta y de Melilla."⁶

Cinco. El apartado 4 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

"4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá estimada."⁷

°Seis. El apartado 1 del artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del modo siguiente

"1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito

⁴ En el último párrafo se sustituyen las denominaciones empleadas por las que son términos legales en nuestro ordenamiento.

⁵ (478 PSOE)

⁶ Dado que todas las CC.AA. tienen actualmente competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, les corresponden a sus órganos las competencias para autorizar la actividad de las ETT. Consideración distinta requieren Ceuta y Melilla. En todo caso, desde hace lustros, ya no existen las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Recoge el sentido del silencio vigente en esta materia desde el RDL 8/2011.

⁸ (480 PSOE)

profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales."⁹

¹⁰**Siete.** El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo: ¹¹

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

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

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

"Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

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

No obstante, **podrán actuar como agencias de colocación si se ajustan** a lo establecido **respecto de dichas agencias** en esta ley y sus

⁹ El cambio es meramente de estilo, por parecer más adecuado poner el inciso a continuación de los elementos genuinos de la actividad de las ETT. Por otra parte, por razones de seguridad jurídica, se prefiere incluir todo el apartado y no sólo un párrafo.

¹⁰ (479 PSOE)

¹¹ Es aconsejable que la referencia a la utilización de medios electrónicos figure en la Ley 56/2003, de Empleo, y para todas las agencias de colocación (actualmente ya figura en el Reglamento de las agencias de colocación). No tiene demasiado sentido recoger esa previsión legalmente en la Ley 14/1994 como si sólo fuera aplicable sólo a las ETT-AC, cuando precisamente la Ley 14/1994 impone importantes requisitos de estructura y solvencia a las ETT.

disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios."

Nueve. Se añade un apartado 1.bis al artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

"1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo."

Diez. La letra c) del apartado 3 del artículo 18 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactada como sigue:

"c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, **salvo lo previsto en materia de agencias de colocación.**">>

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL 19 A LAS ENMIENDAS 475 (PSOE) y 633 (PP)

A la disposición transitoria primera

La **disposición transitoria primera del Proyecto de Ley** queda redactada como sigue:

"Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.*

1. Las empresas de trabajo temporal que antes de la entrada en vigor de la presente ley y conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hubieran presentado ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras sigan reuniendo dichos requisitos.

2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como agencia de colocación proporcionado por el Servicio Público de Empleo competente en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación e información profesional y recolocación, si bien podrán utilizar transitoriamente el número de autorización como empresa de trabajo temporal mientras no se les hubiera facilitado un número de autorización como agencia de colocación.

3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo."

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL Nº 20, A LA ENMIENDA 501 (PSOE)

Se añade un **nuevo apartado Dos.bis en artículo 11 del Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

«Dos.bis. Se añade un nuevo apartado 3.ter en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

"3.ter. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo **en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento**, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género **y para las víctimas del terrorismo.**"»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 21. A LA ENMIENDA 561 (PSOE)

Se añade **una nueva disposición final al Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional nueva. Racionalización de horarios.

En el plazo de tres meses a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la corresponsabilidad, el Gobierno adoptará medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la indicada conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.».

Autoenmienda 629 Grupo Parlamentario Popular:
Comprobar que no se haya aprobado en ponencia:

TRANSACCIONAL Nº 22, A LA ENMIENDA 629 (PP1)

PROYECTO DE LEY DE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA
DEL MERCADO LABORAL

A la disposición adicional segunda.

Se propone modificar la disposición adicional segunda del Provento de 11n, que quedaría redactado como sigue:

scirisposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producció en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vi ésirria al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

"El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos dei Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en **los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público** a que se refiere el artículo **3.1** del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situaci 'n de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbit de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público."»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 23, A LA ENMIENDA 632 PP

ENMIENDA 632. MODIFICACIÓN

La disposición adicional quinta del Proyecto de Ley queda redactada en los siguientes términos:

« Disposición adicional quinta. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

La disposición final se funda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

"Disposición final segunda *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de esta Ley.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 de esta Ley.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes,"»

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL 24, A LAS ENMIENDAS 346 (UPD) y 638 (PP)

A) La **disposición final cuarta del Proyecto de Ley** queda redactada como sigue:

«Disposición final cuarta. *Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.*

Uno. La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada en los siguientes términos:

"Disposición adicional decimosexta. *Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.*

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, que incluyan a trabajadores de **cincuenta** o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de **100** trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten a trabajadores de **cincuenta** o más años de edad.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de **cincuenta** o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de

cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores de en la empresa		
		Más de	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
	Más del 10%	100%	95%	90%
Más del 35%	Menos del 10%	95%	90%	85%
	Más del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Menos del 10%	90%	85%	80%
	Más del 10%	75%	70%	65%
Menos del 15%	Menos del 10%	70%	65%	60%

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores afectados de **cincuenta** o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder el despido colectivo.

c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

8. Será exigible desde luego la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.

En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).

9. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

10. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011."

Dos. La disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

"Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas."

B) Se incluye una **nueva disposición transitoria en el Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

"Disposición transitoria XX. Normas transitorias en relación con los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

1. Lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente ley, será de aplicación a los despidos colectivos iniciados a partir de la entrada en vigor de la misma.

2. El importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas en aplicación de lo establecido en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

3. No obstante lo establecido en la disposición transitoria décima, para la determinación del importe de la aportación a que se refiere el apartado anterior respecto de los trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en expedientes de regulación de empleo iniciados antes del 12 de febrero de 2012, que autoricen la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o de reducción de jornada, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o reducciones de jornada, siempre que dicha solicitud sea posterior al 12 de febrero de 2012.

C) Se incluye una **nueva disposición transitoria en el Proyecto de Ley**, con la siguiente redacción:

"Disposición transitoria XY. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. Lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción

dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley.

2. La citada disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha."

PROYECTO DE LEY DE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL N° 25, A LA ENMIENDA 459 (CIU)

Se suprime la disposición final undécima del Proyecto de Ley.

La disposición final duodécima del Proyecto de Ley queda redactada de la siguiente manera:

Disposición final duodécima. *Aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.*

1. Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

a) El capítulo **II** del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

b) El capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

e) El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

f) El Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.

g) La Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

i) Orden. del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

j) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos según lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

l) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones

por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social,

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

q) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

r) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

s) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

t) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

u) Orden TAS/ 3501/2005, de 7 de noviembre por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

2. Las Comunidades Autónomas podrán, con cargo a los fondos estatales distribuidos a través de la Conferencia Sectorial, realizar las acciones y medidas reguladas en la normativa estatal contemplada en el apartado anterior, o bien, desarrollar acciones y medidas de políticas activas de empleo, distintas de las anteriores, adaptadas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, las acciones y medidas deberán dirigirse al cumplimiento de los objetivos que se establezcan en el Plan Anual de Política de Empleo de cada año e integrarse en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

3. El Gobierno, a lo largo de la presente legislatura, regulará, un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado. Transitoriamente las acciones y medidas que puedan llevar a cabo las Comunidades Autónomas en relación con las políticas activas de empleo dirigidas a los discapacitados deberán respetar los contenidos comunes recogidos en las medidas estatales de inserción laboral de personas con

discapacidad previstas en la Estrategia Española de empleo 2012 — 2014
aprobada por Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre.

PROYECTO DE LEY DE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

TRANSACCIONAL Nº 26 A LA ENMIENDA 623 GPP.

Al artículo 2, apartado Dos

Se da nueva redacción al **apartado Dos del artículo 2 del Proyecto de Ley,** que queda redactado como sigue:

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

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

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

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

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

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

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin

que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, **salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.**

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

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

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. **La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.**

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

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

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador

podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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