

---

## Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo

Madrid, 7 de abril de 1997

---

### Índice

- [Introducción](#)
  
- [Capítulo I: Contratación](#)
  
- [Capítulo II: Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo](#)
  
- [Capítulo III: Extinción del Contrato por Causas Objetivas](#)

### Introducción

---

El crecimiento económico sostenido es necesario para la creación de empleo. En estos momentos, España se encuentra ante una serie de retos derivados de su pertenencia a la Unión Europea. Por esta razón, se hace preciso articular una serie de medidas que contribuyan de forma conjugada con dicho crecimiento a mejorar nuestra actual tasa de empleo.

El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, así como, un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

El contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22% de la población activa), así como, por la temporalidad (34%) y rotación de la contratación laboral que tienen graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social.

El funcionamiento del mercado laboral en la actualidad no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estables, ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores.

La actual tasa de desempleo juvenil (42% de la población menor de 25 años), aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o completar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los contratos de

formación y prácticas, y de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora.

En consecuencia, el presente Acuerdo y las medidas que en el mismo se proponen pretenden contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo. A este fin los interlocutores sociales estiman oportuno proponer a los poderes públicos las modificaciones normativas necesarias, cambios que, al revestir carácter parcial en algunos casos, requerirán el mantenimiento y, en su caso, la debida concordancia con la regulación actual.

CEOE, CEPYME y CC.OO. y UGT, apuestan decididamente en este Acuerdo por potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación temporal, especialmente los contratos de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción; mejorar conjuntamente con el Gobierno el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Con carácter transitorio se propone la articulación de una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciendo algunas particularidades en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente.

Asimismo, las partes firmantes del Acuerdo, han acordado dirigirse a la Administración para que se constituya un Grupo de Trabajo Tripartito que analice y proponga aquellas medidas que permitan un mejor funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal.

El presente Acuerdo otorga un mayor protagonismo a la Negociación Colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales.

El Acuerdo incorpora también la propuesta de constitución de una Comisión Mixta de Empleo, de composición bipartita, que efectúe un seguimiento del mercado de trabajo con especial atención a las medidas de reforma acordadas, pudiendo proponer en su caso, las acciones pertinentes que favorezcan la estabilidad en el empleo, así como el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

Por último, los interlocutores sociales han afrontado el análisis del mercado de trabajo desde el punto de vista del funcionamiento práctico de los mecanismos de extinción por causas objetivas, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En este sentido, han acordado una nueva redacción del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Todo ello, dentro del mantenimiento de la causalidad del despido y el control judicial derivados de los principios impuestos por el propio ordenamiento jurídico.

Finalmente, se añade al actual artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

## **Capítulo I: Contratación**

---



A continuación se relacionan las modalidades contractuales que ambas partes acuerdan modificar respecto a la regulación actualmente vigente, bien entendido que, salvo las modificaciones que se indican en cada una de las distintas figuras contractuales, se mantiene el régimen actualmente previsto en las mismas.

## **1. Contratos formativos**

Ambas partes consideran necesario establecer medidas que contribuyan a facilitar la inserción laboral de los jóvenes, tanto los que presentan carencias formativas y de titulación, para garantizarles la adquisición de una formación teórico-práctica, como a aquellos que habiéndola adquirido precisan de una adaptación práctica a través de la experiencia profesional. El Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional y el Acuerdo Nacional de Formación Continua arbitran los instrumentos necesarios para garantizar estos objetivos. Por tanto se acuerda:

### **1.1.- Contrato para la formación.**

El nuevo contrato para la formación que se propone vendría a sustituir parcialmente la regulación del actual contrato de aprendizaje, tal como se ha acordado en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, dentro de sus objetivos generales, en el punto tercero.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ó, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato. Asimismo los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si la negociación colectiva no determina el número máximo de contratos a realizar, se estará a los topes actualmente previstos en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Por convenio colectivo sectorial estatal ó, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior se podrán determinar otras duraciones sin que en ningún caso la duración mínima sea inferior a seis meses y la máxima superior a tres años, atendiendo a las características del oficio ó puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo.

d) Características de la formación:

- A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la formación práctica adquirida y éste podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

A fin de posibilitar la obtención, de los correspondientes certificados de profesionalidad, a la mayor brevedad posible, ambas partes estiman necesario instar al Gobierno para que, en el

marco del Consejo General de la Formación Profesional, se articulen las medidas y procedimientos necesarios que permitan la expedición de tales certificados, de conformidad con los estudios sectoriales que se han venido desarrollando hasta la fecha o que puedan elaborarse en un futuro.

- El periodo de formación será de duración variable dependiendo de las características del puesto de trabajo y del número de horas establecidas para el módulo formativo adecuado a dicho puesto. Por convenio colectivo se podrá determinar su duración total y distribución. La duración de la formación en ningún caso podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

- La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas y, en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

- Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley. En consecuencia con lo anterior, se acuerda solicitar la sustitución, por la propuesta anterior, del artículo 11.2.e), párrafo 5º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Condiciones salariales:

- La retribución será la fijada a través de convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado. No obstante lo anterior, la retribución de los menores de 18 años contratados bajo esta modalidad, no podrá ser inferior al 85% del SMI correspondiente a su edad.

f) Protección social:

- Ambas partes manifiestan su acuerdo en la necesidad de equiparar a los trabajadores con un contrato para la formación al resto de los trabajadores en materia de prestación económica por incapacidad temporal.

A tal efecto se dirigirán al Gobierno para que, por las vías adecuadas, se aplique a esta contingencia un tipo similar de cotización al existente actualmente para el contrato de aprendizaje en las contingencias cubiertas.

Asimismo se comprometen a estudiar conjuntamente con el Gobierno otras medidas activas de protección social que permitan el desarrollo de la carrera profesional del colectivo contratado para la formación.

### **1.2.- Contrato en prácticas**

Se propone mantener la regulación actualmente vigente, incluyendo la siguiente modificación:

- A través de convenio colectivo sectorial estatal ó, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este tipo de contrato.

### **1.3.- Conversión de contratos formativos**

En relación a los contratos formativos, las partes firmantes del presente Acuerdo aprecian las indudables ventajas que tanto para el trabajador como para la empresa tiene la conversión de estos contratos -formación y prácticas- en uno indefinido, razón por la cual estiman oportuno que, con la colaboración del Gobierno, se proceda al establecimiento de los oportunos incentivos, incluyendo una reordenación de los actualmente existentes.

Asimismo, mediante la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en otros indefinidos.

## **2. Contratación temporal causal.**

Las partes firmantes del presente Acuerdo apuestan por un incremento de la contratación indefinida por sus indudables ventajas en diversos órdenes. En este sentido, respecto a la contratación temporal causal, especialmente los contratos por obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, contratos que en 1996 supusieron más del 60% del total de los contratos registrados en el INEM, las partes han acordado especificar y delimitar los supuestos de su utilización, posibilitando así una mayor estabilidad y una menor rotación en el conjunto del sistema de contratación.

Para favorecer el cumplimiento de este objetivo las partes firmantes del Acuerdo realizarán un seguimiento de estas dos modalidades de contrato con el fin de analizar la evolución en su utilización y propondrán medidas que garanticen los objetivos de estabilidad anteriormente enunciados.

### **2.1.- Contrato por obra o servicio determinados.**

- Se propone la siguiente redacción para el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores:

"Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y substantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa podrán identificar aquellos trabajos y tareas con substantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza."

### **2.2.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

- Se propone la siguiente redacción para el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores:

"Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial estatal ó, en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto el periodo máximo será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia que se establezca".

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

- De forma transitoria, las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos actualmente en vigor seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia de éstos.

### **2.3.- Seguimiento de la contratación temporal causal**

Transcurridos 6 meses desde la entrada en vigor de las medidas deducidas del presente Acuerdo, la Comisión de Seguimiento del mismo estudiará la evolución de los contratos eventuales y temporales en general dentro del sistema general de contratación vigente. Si se produjeran efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes, éstas propondrán al Gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida una financiación adicional de las prestaciones por desempleo.

### **2.4.- Contrato de lanzamiento de nueva actividad.**

A la vista del nuevo marco de contratación que se contienen en este Acuerdo, las partes acuerdan proponer al Gobierno la supresión de esta modalidad contractual.

### **3.- Trabajo a tiempo parcial.**

Para mejorar la actual regulación de este tipo de empleo, ambas partes acuerdan proponer lo siguiente:

#### **3.1.- Contrato de trabajo a tiempo parcial**

- Ambas partes manifiestan su acuerdo en la necesidad de equiparar a los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes al resto de los trabajadores en cuanto al régimen general de prestaciones.

A tal efecto se dirigirán al Gobierno para que, por las vías adecuadas, se estudie la cobertura de la totalidad de las contingencias, mediante la aplicación de un tipo específico de cotización.

- Las partes se comprometen a dirigirse al Gobierno para que, previo los análisis correspondientes, se pongan en marcha las previsiones establecidas en la Disposición Adicional séptima. 2 de la Ley General de Seguridad Social, a efectos de determinar los periodos de carencia y cómputo de cotizaciones.

- Ambas partes acuerdan someter al Gobierno el estudio de la regulación actual de las prestaciones por Incapacidad Temporal en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

#### **3.2.- Contrato de trabajo fijo-discontinuo.**

Las partes acuerdan proponer las siguientes modificaciones:

- Debería modificarse el actual encabezado del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que pasaría a denominarse "Art. 12. Contrato a tiempo parcial, Contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo".

- El actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores debería configurarse en los términos que se contienen en la siguiente propuesta:

Artículo 12.1: Redacción vigente.

Artículo 12.2: Redacción vigente, limitada a su párrafo inicial ("El contrato... aprendizaje").

Artículo 12.3: *(De nueva redacción).*

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando :

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

La restante numeración de este artículo sufriría las correspondientes correcciones.

### **3.3.- Contrato de relevo**

Las partes entienden que la potenciación de esta modalidad contractual puede resultar especialmente útil en el marco de la negociación colectiva.

### **4.- Fomento de la contratación indefinida.**

El objetivo que se persigue es el de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida, así como facilitar la inserción laboral de quienes tienen especial dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales.

Para fomentar la contratación de estos colectivos se propone, de un lado, la potenciación de políticas activas de empleo y, de otro, el establecimiento de un contrato para el fomento de la contratación indefinida que tendrá las siguientes características:

a) Su regulación se establecerá con base al artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y vendría a sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento de empleo.

b) La vigencia de esta medida será de cuatro años, pudiendo las partes firmantes de este Acuerdo durante dicho periodo a la vista de los resultados de esta medida proponer su continuidad.

c) El contrato, que se formalizará por escrito, se podrá suscribir con los siguientes colectivos:

- Personas desempleadas.

· Jóvenes de edad comprendida entre 18 y hasta los 29 años de edad.

· Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.

· Mayores de 45 años.

· Minusválidos

- Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal (incluidos los formativos). A tal efecto se tendrán en cuenta tanto los contratos vigentes como aquellos que pudieran suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. Transcurrido dicho plazo la conversión de estos contratos en indefinidos se articulará a través de la negociación colectiva.

d) Condiciones en caso de extinción del contrato:

· Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

· Si el contrato se extingue por un despido disciplinario considerado improcedente, se estará a lo regulado en el

art. 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

e) No podrá contratar bajo esta modalidad la empresa que, en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación a la contratación se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

## **5. - Empresas de Trabajo Temporal**

Las partes acuerdan proponer el establecimiento, con carácter de urgencia, de un Grupo Tripartito, con la participación de la Administración y de los Agentes Sociales, para analizar el funcionamiento del Sector, definir la información estadística necesaria y mejorar todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En este sentido, y de común acuerdo, las partes deberán abordar:

- Promover el diseño estadístico de los contratos de trabajo en el entorno de las ETT.
- Impulsar la elaboración del Reglamento sobre actividades y trabajos peligrosos para la seguridad o la salud a la que se refiere la Ley de ETT, 14/1994.
- Estudiar y promover la tipificación de las infracciones que no se hallan recogidas en la Ley 14/1994.
- Promover la elaboración de un plan de actuación de la Inspección de Trabajo respecto a las ETT.
- Promover la elaboración de un Real Decreto que fije un modelo de contrato de trabajo temporal par las ETT, que clarifique la situación respecto a su relación con la causa alegada en el contrato de puesta a disposición.
- Promover las modificaciones legales necesarias para garantizar el desarrollo del derecho de información previsto en el artículo 9 de la Ley 14/1994.
- Estudiar las actividades que por sus especiales características requerirían un tratamiento específico de las ETT.

Al margen de lo anterior, las partes firmantes de presente Acuerdo consideran que habría de atribuirse la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo anterior, en ningún caso, podrá suponer una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones del trabajador respecto a la Empresa de Trabajo Temporal de la cual depende.

## **6.- Tiempo de trabajo y empleo.**

a) Durante el primer año de vigencia del presente Acuerdo, las partes firmantes del mismo consideran necesario y oportuno estudiar todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.

No obstante, lo anterior no debería limitar los contenidos que sobre esta materia y en el ejercicio de la autonomía colectiva puedan abordarse en los convenios colectivos.



b) Las partes firmantes del presente Acuerdo solicitarán del Gobierno la apertura con carácter inmediato de un proceso de consultas con el fin de establecer el procedimiento de aplicación de lo previsto en el artículo 35.2, párrafo 3º del TRLET en relación con la realización de horas extraordinarias, en el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

## Capítulo II: Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo

---



Se constituye una Comisión Paritaria con carácter mixto integrada por 6 miembros por cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo, con el fin de interpretar y aplicar lo pactado. La Comisión Mixta deberá velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones que ambas partes asumen como mutuas en el texto del Acuerdo, y en relación con diferentes propuestas que podrán ser dirigidas a la Administración Pública a fin de mejorar la eficacia del sistema de contratación laboral vigente.

En relación con el apartado anterior, la Comisión Mixta como órgano de seguimiento del Acuerdo Interconfederal sobre Empleo, deberá desarrollar los siguientes cometidos:

1. Instar la actuación de las organizaciones representativas ante el Consejo General de Formación Profesional de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.1 d) del Capítulo I.
2. Proponer, en su día, al Gobierno las medidas previstas destinadas a propiciar un adecuado funcionamiento del contrato para la formación, de acuerdo con lo señalado en el apartado 1.1 f) del Capítulo I.
3. Efectuar los análisis precisos que permitan el seguimiento de la evolución de los contratos eventuales y temporales en general, a cuyo efecto podrán recabar los datos e informaciones pertinentes de las correspondientes instituciones, pudiendo proponer al Gobierno, si ello fuera necesario, las medidas previstas en el apartado 2.3 del Capítulo I.
4. Asimismo, la Comisión se dirigirá al Gobierno a efectos de que, por las vías adecuadas, se estudie el actual marco de protección social, de los trabajadores contratados a tiempo parcial.
5. Habiendo mostrado las partes signatarias su voluntad de fomentar la contratación indefinida prevista en este Acuerdo así como el contrato de relevo, la Comisión Mixta se dirigirá al Gobierno a efectos de estudiar medidas destinadas a este objetivo, y al desarrollo de políticas activas de empleo.
6. Evaluar los resultados de la aplicación del contrato para el fomento de la contratación indefinida y, en función de ello, proponer lo que se estime conveniente respecto de su continuidad.
7. Cualquier otra que se deduzca de lo establecido en el

presente Acuerdo y, en particular, lo previsto en el apartado 6 del Capítulo I.

La Comisión Mixta se dotará de un Reglamento de funcionamiento y mantendrá, al menos, cuatro sesiones anuales.

El citado Reglamento deberá establecer el carácter de las sesiones ordinarias y extraordinarias, el contenido de las mismas, el quórum preciso para adoptar decisiones, así como otros extremos, que las partes estimen oportunos.

### Capítulo III: Extinción del Contrato por Causas Objetivas

---

En materia de extinción de la relación laboral se proponen las siguientes modificaciones a la actual normativa:

Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores: *redacción que se propone,*

"Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en un número inferior establecido en el mismo. A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

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

Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores (*nuevo*): *redacción que se propone:*

"2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente."

Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores: incorporaría el actual contenido del artículo 85.2.