GUÍA RDL 32/2021 DE 29 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO





Prólogo

En el año 2012, a pocos días de aprobar su reforma laboral, Mariano Rajoy anunciaba en Bruselas, a micrófono cerrado, que iba a costarle una huelga general. No se equivocaba, porque ésta llegó al poco de su aprobación, el 29 de marzo, bajo el lema "Quieren acabar con todo".

Casi diez años después es normal preguntarse si la reforma laboral pactada del RD 32/2021 recupera todo lo perdido y si todo este tiempo ha merecido la pena.

Señalemos lo más obvio: el camino que ha llevado a alcanzar este acuerdo es bien distinto del de 2012, empezando porque aquella reforma ni siquiera fue fruto de un acuerdo. Todo lo contrario. Las palabras de Rajoy eran ya toda una declaración de intenciones que dieron al traste con el sistema de correlación de fuerzas entre patronal y trabajadores, abaratando el despido, primando el convenio de empresa frente al convenio sectorial o atacando el sentido mismo de la acción sindical al suprimir la ultraactividad de los convenios, algo que, a lo largo de estos años, ha sido corregido en parte por la doctrina judicial.

Diez años después, la derogación parcial de la reforma laboral ha sido posible gracias al diálogo social maduro, y es fruto del acuerdo alcanzado entre CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Un acuerdo que ha revertido la tendencia de la reforma laboral del 2012 que, recordemos, ha precarizado el mercado de trabajo, fomentado el abuso de la contratación temporal y, como consecuencia, devaluado los salarios, limitando así la creación de empleo y la recuperación económica.

Como organización sindical resaltamos que este acuerdo ha sido posible en medio de un contexto socio-político complejo, con una pandemia de por medio y un clima de crispación alentado por quienes no se alegran en absoluto de la recuperación de derechos de la clase trabajadora. Claro que nos hubiera gustado recuperar algunos otros aspectos que consideramos esenciales, pero debemos celebrar e incluso reivindicar sin complejos el Real Decreto Ley 32/2021de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo como nuestro.

La nueva reforma incide especialmente en dos materias: contratación y reequilibrio en la negociación colectiva. Con la primera se pretende acabar de una vez por todas con la excesiva temporalidad del mercado de trabajo español, y dar estabilidad en el empleo. Con la segunda se recupera la ultraactividad de los convenios, la prioridad del convenio sectorial en materia salarial y se introducen cambios importantes en la regulación laboral de las subcontratas.

Esta reforma es una herramienta para la acción sindical. El texto nos sitúa mejor frente a empresas y patronales, da fuerza a nuestras secciones sindicales, a personas delegadas y comités de empresa. Va a permitir una acción directa que transformará la vida de muchas personas, quienes verán convertido su contrato temporal en uno indefinido. CCOO debe vigilar y liderar esta transformación.

La reforma laboral prioriza el mantenimiento del empleo, se pone del lado de la parte más débil de la clase trabajadora, y pretende cambiar la mentalidad empresarial de temporalidad ante todo. Esto deberá traducirse en una mayor estabilidad en el empleo, lo que facilita la acción de los sindicatos en la empresa.

No nos merecemos que una norma tan importante para la clase trabajadora española se haya aprobado por un voto erróneo en el Parlamento, aún nos merecemos menos que se cuestione nuestro papel como agentes sociales complemento legislativo. Nuestra legitimidad viene dada por la Constitución Española y por el apoyo de miles de trabajadoras y trabajadores de este país, que confían en nosotros y nos reconocen como la primera fuerza sindical.

Luis Mercado García

Secretario General FSC-CCOO Madrid, Marzo 2022.



CONTRATOS FORMATIVOS

Principales novedades

La reforma laboral modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

Así, desaparecen los tres contratos formativos existentes: contrato en prácticas (regulado en el art. 11.1 actual), contrato para la formación y el aprendizaje (regulado en el art. 11.2 actual) y contrato para la formación dual universitaria (regulado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021).

Se crea un único contrato formativo con dos modalidades diferentes: la formación en alternancia con el trabajo por cuenta ajena (desarrollado en el nuevo artículo 11.2 del ET) y el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional (artículo 11.3).

Contrato formativo: formación en alternancia.

Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de empleo.

Personas destinatarias:

- que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- Personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Requisito edad tiempo.

- 30 años si se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de niel 1 y 2 y
 programas de empleo—formación, que formen parte del catálogo de especialidades
 formativas del Sistema Nacional de Empleo. Este límite no es aplicable en caso de
 personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social previstos
 en la Ley 44/2007.
- Sin límite para el resto.

Relación con formación.

- La formación (tanto teórica como práctica) es parte sustancial del contrato.
- Actividad en empresa relacionada con la formación que justifica el contrato.
- Dos tutores (uno de empresa y uno de centro de formación).
- Plan individual formativo elaborado por centro formativo, con la participación de la empresa. Integrado en acuerdos marco en centros formativos.

Duración.

- Mínimo 3 meses, máximo 2 años. Si la duraciónes inferior al máximo, prorrogable hasta que se obtenga título, certificado o acreditación, con máximo dos años.
- Límite 1 contrato por cada ciclo formativo.
- No podrá realizarse si ha ocupado actividad o puesto de trabajo más de seis meses en la misma empresa.

Tiempo de trabajo efectivo.

No superior al 65% (primer año) y 85%. (segundo año). Deberá ser compatible con tiempo actividades formativas.

Prohibiciones.

- Horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).
- Horas complementarias.



• Trabajo a turnos y trabajo nocturno, salvo si actividades relacionadas con formación no serealizan en otros horarios por la naturaleza actividad.

Periodo de prueba.

Prohibido.

Retribución:

- Por convenio colectivo.
- No inferior al 60% (primer año) y 75%(segundo año) de grupo/nivel correspondiente.
- No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo: práctica profesional.

Objeto: la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Personas destinatarias:

 Quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional ocertificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Requisito edad tiempo:

- En los 3 años posteriores a la terminación de los estudios que habilitan para el contrato.
- 5 si persona con discapacidad.

Relación con formación:

- Puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formaciónobjeto del contrato.
- Derecho a recibir certificación práctica realizada.
- Pendiente desarrollo reglamentario alcance formación y posibilidad "microacreditaciones".

Duración.

- Mínimo 6 meses, máximo 1 año. El convenio colectivo sectorial puede determinar duración dentro de esos límites.
- Los límites operan tanto para todas las ¡empresas y un mismo trabajador y titulación; y para la misma empresa y puesto de trabajo, aunque sea con diferentes titulaciones.

Tiempo de trabajo efectivo.

Jornada ordinaria según Convenio colectivo.

Prohibiciones.

Horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).

Período de prueba.

No superior a 1 mes.

Retribución.

- Por convenio colectivo.
- La fijada para estos contratos.
- En su defecto, la establecida para el grupo/nivel que corresponda a las funciones.



• En ningún caso inferior al SMI ni a lo que correspondería en contrato formación en alternancia.

Normas comunes a los contratos formativos.

- Plena acción protectora Seguridad Social, incluida prestación por desempleo y FOGASA.
- IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo en embarazo y lactancia, víctima violencia degénero interrumpen cómputo de la duración del contrato
- Se celebrará siempre por escrito.
- No habrá límite ni de edad ni de duración máxima si se celebra con personas trabajadoras con discapacidad o colectivos en situación de riesgo de exclusión social por empresas de inserción. Reglamentariamente se fijarán dichos límites.
- Por convenio colectivo sectorial podrá determinarse los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de contratos formativos.
- Prohibición empresas en ERTE o Mecanismo RED (arts. 47 y 47 bis) sustituir afectados por contratos formativos.
- Si tras contrato formativo la persona trabajadora continua en la empresa, el contrato formativo computa para antigüedad y no podrá concertarse período de prueba.
- Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deben cumplirse para la celebración de contratos formativos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen contratos formativos
- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personastrabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

A tener en cuenta:

Es importante señalar que se mantienen las previsiones en materia de seguridad social, tanto en cuanto a la acción protectora, como a las situaciones de interrupción del cómputo de duración del contrato, por causa de situaciones protegidas. También la no limitación de dada para determinados colectivos.

Importante la referencia a la capacidad del convenio colectivo sectorial para fijar puestos, actividades o niveles susceptibles de contratos formativos.

Importante la referencia a que se entenderá celebrado como contrato ordinario indefinido si hubiese fraude de ley o se incumpliesen las obligaciones formativas asociadas.

Se modifica el artículo 12 en cuanto al **contrato a tiempo parcial y de relevo y se incluye lo siguiente:** "podrá concentrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.



Modificaciones de la Ley General de la Seguridad social relativas a los contratos formativos.

Disposición adicional cuadragésima tercera. Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia. (Nueva)

- 1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:
 - 1º. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conformea las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - 2º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la basemínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mensual anteriormente indicada de la base mínima.
- 2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.
- 3. A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.
- 4. A los contratos formativos en alternancia les resultará de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

Garantías con la nueva regulación de los contratos formativos en materia de Seguridad Social.

Esta regulación garantiza que en la nueva regulación de los contratos formativos en alternancia, también en la nueva modalidad de contratación a tiempo parcial, sea cual sea el porcentaje de jornada prestado y la retribución abonada, la base de cotización a la seguridad de estas personas será, al menos, la base mínima de cotización del Régimen General para una jornada completa.

Esta regulación deberá incluirse en las sucesivas órdenes de cotización, la primera a principios de 2022.

También se garantiza que cuando la retribución percibida sea superior a la citada base mínima de cotización, esta sea, lógicamente la base reguladora, lo que no estaba previsto hasta ahoray la nueva regulación puede también posibilitar en mayor medida.



Las reglas de cotización, se adaptan a estas situaciones, manteniendo la cuota fija hasta labase mínima de cotización y complementándola con las reglas generales de cotización para el exceso, en su caso, de retribución sobre la citada base mínima.

Hay que tener en cuenta que esta disposición entrará en vigor, conforme a lo establecido en la disposición final novena del Real Decreto Ley, el primer día del sexto mes siguiente a la publicación del mismo en el BOE, es decir, el 1 dejunio de 2022.

Modificación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La modificación de la ley 30/2015, viene a recoger el acuerdo de septiembre de 2021 alcanzado en materia de ERTES COVID donde se vincularon mayores ayudas en caso de impartición de formación por parte de las empresas y personas afectadas.

Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, con la siguiente redacción:

- 7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:
 - De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
 - De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
 - De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuestodel Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente. Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.

Disposiciones adicionales relacionadas con los contratos formativos.

Estatuto del becario.

El texto de la norma dice lo siguiente:

"El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales".

Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.

El nuevo texto introduce lo siguiente:

- Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
- 2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las



- peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los CentrosEspeciales de Empleo.
- 3. Las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, aplicaciones y programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

CONTRATACIÓN

España tiene una temporalidad total del 26%, llegando al 31,6% en el empleo público. Esta elevada temporalidad, la mayor de Europa, obedece fundamentalmente a una norma que, desde los años 80, ha venido descausalizando la contratación temporal lo que, unido a la falta de elementos disuasorios y sancionadores suficientes, ha acabado instalando una cultura de la precariedad en la contratación en el mundo empresarial, a lo que acompaña de manera decisiva la apuesta por los mecanismos de flexibilidad externa (despidos) frente a la flexibilidad interna para los momentos de ajuste, mecanismos para los que la alta temporalidad es un importante acicate.

La inmensa mayoría de esa contratación temporal no está justificada: obedece a puestos de trabajo estructurales. Pero la deficiente regulación y la falta de elementos realmente disuasorios provoca que salga barato mantener una situación fraudulenta y abusiva.

El caso más claro es el del contrato por obra o servicio, principal bolsa de fraude, con una duración máxima de 3 años (ampliable a 4 por convenio colectivo, y más incluso en los celebrados antes de 2010). La desnaturalización completa de este contrato se da en su vinculación a contratas y subcontratas, práctica habitual que solo muy recientemente ha sido declarada contraria a la ley por el Tribunal Supremo.

En el ámbito del empleo público, a la falta de elementos sancionadores y disuasorios se ha unido la aplicación, en los años de austeridad, de unas limitaciones casi absolutas a las ofertas de empleo público, con tasas de reposición próximas a 0. Esto, unido a la falta de consecuencias para la administración del uso y abuso de la contratación de carácter temporal, ha disparado la temporalidad del empleo público por encima del privado. Se han puesto las bases para corregir esta situación con los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de 2017 y 2018 y, recientemente, de junio de 2021.

La situación de abuso y precariedad en el empleo, público y privado, se ceba especialmente con las mujeres un 28,54% de temporalidad entre las mujeres asalariadas frente a un 23.66% de los hombres), en un esquema que venía a considerar el trabajo de las mujeres como subsidiario o de menor importancia al de los hombres.

E igualmente, afecta de manera determinante a las personas jóvenes (de 16 a 29 años las personas jóvenes tienen una temporalidad del 58,03%, que desglosado por sexo es de un 61.27% de mujeres jóvenes frente al 54.97% de los hombres), a las que condenaba a la temporalidad con las consecuencias que ello tiene en términos de emancipación, proyecto vital, etc.

Por ese motivo, CCOO consideró fundamental **restablecer el contrato indefinido** como fórmula por defecto, impulsar el contrato fijo discontinuo, simplificar las fórmulas de contratación temporal recuperando la plena causalidad y establecer mecanismos disuasorios eficaces frente al abuso.

La regulación en este apartado debería suponer un antes y un después en el abuso de la contratación y, junto los acuerdos alcanzados en el ámbito del empleo público, cambiar radicalmente la práctica y la cultura de la precariedad en la contratación en España.

Se recupera el concepto de que el contrato indefinido es la forma regular y normal de contratación, siendo la temporal una excepción.

Se hace más exigente la causalidad que justifica la contratación temporal, y se ponen parámetros más exigentes para su justificación, convirtiéndose el contrato en indefinido si no se



cumple escrupulosamente con todos los aspectos, y alejando "presunciones de temporalidad" de la normativa anterior.

Se clarifican y suavizan los criterios por los que la concatenación de contratos se considera fraudulenta y genera, en consecuencia, que el contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido: operará no solo cuando la misma persona concatene contratos 18 meses de un período de 24, sino lo que es másimportante, también cuando el mismo puesto sea ocupado de forma temporal durante 18 meses en un periodo de 24.

Se fortalece el contrato fijo discontinuo, dotándolo de mayores garantías, y fijándolo como la referencia para sustituir el de obra o servicio cuando no sea posible la utilización del fijo ordinario, especialmente en contratas y subcontratas.

Se establecen garantías adicionales sobre el contrato indefinido de la construcción, regulando la obligación de la empresa de realizar una oferta de recolocación a la finalización de cada obra y consolidando una indemnización, de no ser posible la recolocación, superior a la establecida para el despido objetivo.

Se fortalece el papel que la negociación colectiva, fundamentalmente desde los convenios colectivos sectoriales, que puede jugar en el control de la contratación temporal y en el freno al abuso de la misma, sin permitir por el contrario que desnaturalice la causalidad.

Y, por último, se establecen una serie de mecanismos sancionadores verdaderamente disuasorios sobre el abuso de la contratación, considerando una infracción por cada persona trabajadora afectada y elevando la cuantía de las multas mínimas.

Duración del contrato de trabajo. Novedades.

Las principales novedades que introduce la reforma laboral en el ámbito de la contratación son las siguientes:

El contrato se presume indefinido.

El artículo 15 del ET se abre incorporando que el contrato de trabajo se presume indefinido. Esta afirmación es de especial importancia, pues rompe con la tendencia iniciada en 1984 de descausalizar la contratación y considerar la temporalidad como una situación ordinaria, y no extraordinaria.

Establece no solo la causa de manera más precisa sino que además no se presume la misma, y exige que el contrato especifique "con precisión" la causa, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Y todo ello, considerando que el incumplimiento de cualquiera de dichos extremos convierte el contrato en indefinido.

Desaparece el contrato por obra o servicio.

Se establecen dos modalidades al contrato por circunstancias de la producción.

Ahora tendrá dos modalidades y estas son las principales características:

a) La modalidad relativa al contrato de circunstancias de la producción:

- Precisa más la causa que en el antiguo contrato y la causa tendrá que ser "ocasional e imprevisible", u oscilaciones sobre la actividad ordinaria no propias del fijo discontinuo.
- Se incorpora de forma expresa a esta modalidad la cobertura del personal en vacaciones, tal y como venía sosteniendo la jurisprudencia.
- La duración máxima del contrato es de **seis meses**, ampliable a 12. Además, desaparece el período de referencia en el que se computan dichos máximos.
- Desaparece la posibilidad de que el convenio colectivo (incluido el de empresa) pueda determinar las actividades susceptibles de usar este contrato (que a menudo ha servido para desnaturalizar la propia causalidad), preservando las competencias de la negociación colectiva para reducir la temporalidad (en el apartado 8 de la nueva redacción del artículo).



b) La destinada a situaciones "ocasionales y previsibles, de duración reducida".

- Las empresas no podrán utilizar esta modalidad durante 90 días no continuados al año, sin límite de contratos en esos días (pero acreditando la causa concreta que los justifica en el propio contrato) y estableciendo la obligación de informar de la previsión de uso de este apartado a la RLT (que ese añade a los derechos de información ya establecidos en el artículo 64, que se mantienen inalterados).
- Se establece la prohibición expresa de que la realización de trabajaos en el marco de las contratas y subcontratas sea causa habilitante para realizar contratos temporales por causa productiva (ambas modalidades) más allá de que en contratas y subcontratas pueda haber causas específicas que acrediten la celebración de alguna de las dos modalidades. Con esto se acabacon el abuso -al que muy recientemente el Tribunal Supremo había comenzado a poner cotorealizado hasta ahora con el contrato por obra o servicio.
- Se mantiene la misma causa (sustitución a persona con reserva puesto de trabajo). Como novedad se permite que la persona sustituta pueda comenzar hasta 15 días antes para coincidir con la persona sustituida.
- Esta previsión ya se incluía en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.
- Pasan a considerarse indefinidos no solo los contratos temporales celebrados en fraude de ley (término jurídico mucho más estricto) sino todos aquellos que incumplan lo establecido en este artículo, con independencia de la intensidad del incumplimiento, incluso aquellos no dados de alta en SS durante el período equivalente al de prueba, sin que aquí tampoco quepa "presumir" la temporalidad porla naturaleza de los trabajos, como en la redacción hasta ahora vigente.
- Se reduce el período de referencia a 18 meses en un periodo de 24 (antes 24 en periodo de 30 meses).
- En lugar de remitir a su regulación por convenio colectivo, se establece que será fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado un periodo de 18 meses en 4 por dos o más personas contratadas.
- Se añade, en el artículo 15.7 ET, la información a la Representación Legal de los Trabajadores.
- El apartado 15.8 añade a las capacidades anteriores de la negociación colectiva sobre el volumen de contratación y el total de plantilla (antes solo sobre el contrato eventual), y planes de conversión de trabajadores y trabajadoras temporales en fijos, la posibilidad de fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias de su incumplimiento (polémico hasta ahora en la jurisprudencia) y planes generales de reducción de la temporalidad.
- El apartado 15.9 incorpora que hay que entregar una copia a la RLT de la comunicación de su conversión a contrato fijo. Además, se añade que el SEPE debe ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo para que ésta inicie, si ha lugar, el oportuno procedimiento sancionador.

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.



Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. 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, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los



contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Artículo 16. El contrato fijo-discontinuo. Novedades.

El artículo 16, dedicado a la figura del fijo-discontinuo introduce nuevos derechos y precisa mayores garantías que las que existían hasta ahora. Concretamente:

Apartado 16.1 ET.

Se integran los fijos discontinuos de llamamiento cierto, antes integrados en los contratos a tiempo parcial. Salen con ello del régimen de flexibilidad del contrato a tiempo parcial (horas complementarias). En coherencia, se deroga elart. 12.3 del ET

Con esta integración se pretende derivar hacia el contrato fijo discontinuo a aquellas contratas y subcontratas que hasta ahora se basaban en el contrato por obra o servicio en



actividades donde no existe subrogación legal o convencional. Y con la importante matización regulada en el nuevo apartado 4.

La ley 14/1994 establece que las ETTs solo podrán hacer contratos de puesta a disposición para cubrir puestos de trabajo temporales en las empresas usuarias. Por tanto, el fijo discontinuo de la ETT no podrá cubrir puestos de fijo discontinuo en la empresa usuaria.

Apartado 16.2.

Se introduce alguna precisión adicional en la información que debe constar el contrato de fijo discontinuo.

Apartado 16.3.

Se precisa mucho más las garantías que deberá tener el llamamiento, que deberá regularse en convenio colectivo o, en defecto de este, en acuerdo de empresa, incorporando que deberá constar notificación "con una antelación adecuada". Además se añade un nuevo derecho de información a la RLT.

Hay que tener en cuenta que, en la anterior regulación, ante los incumplimientos en relación al llamamiento solo se citaba la acción por despido. La nueva norma no cierra el paso al posible ejercicio, si concurren las circunstancias adecuadas, de otras acciones que puedan resultar más garantistas, como el reconocimiento al derecho a la ocupación y el abono de los salarios dejados de percibir. Ahora bien, no podemos perder de vista que los breves plazos de caducidad y la amplitud con la que queda redactada finalmente la norma impondrán el ejercicio prioritario de esta acción.

Apartado 16.4

Se introduce que, si la causa justificativa de la celebración de un contrato fijo discontinuo es la celebración de contrata o subcontrata, deberá ser de actividad continuada salvo plazo de espera por recolocación entre subcontrataciones. Y el plazo máximo entre subcontratas será de tres meses (salvo que el convenio colectivo sectorial fije otro plazo máximo). Además, en estos casos, como se establece más adelante, los fijos discontinuos no podrán ser a tiempo parcial salvo que el convenio de sector establezca lo contrario.

Apartado 16.5.

Este articulado es un nuevo desarrollo. Prácticamente, incluye que la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito sectorial puedan establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad para favorecer su contratación y su formación continua, todo ello sin perjuicio de su contratación y llamamiento efectivo.

Además, se añade la obligación de elaboración de un censo anual de fijos discontinuos, en los términos en los que se establezca en el convenio colectivo sectorial.

De igual modo, se establece la capacidad de los convenios colectivos sectoriales de establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento (que sería salario, y no puede confundirse con indemnización alguna por finalización de contrato o relación laboral, finalización que no se produce en el caso del fijo discontinuo).

Apartado 16.6.

Se plantea que las personas fijas-discontinuas no pueden sufrir perjuicios por el ejercicio de sus derechos de conciliación o ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas debidamente justificadas en función de los derechos que la ley o los convenios colectivos le tienen reservada. Aunque esta cuestión puede parecer obvia, consideramos que es imprescindible que se vea reflejada esta cuestión por la norma.

Además se clarifica cómo se tiene que calcular la antigüedad (en la mayoría de los casos la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo efectivo el trabajo realizado.

Apartado 16.7.

Este apartado introduce un nuevo derecho tanto para las personas trabajadoras fijasdiscontinuas como para la RLT puesto que plantea la obligación por parte de la empresa, de informar tanto a las personas fijas-discontinuas como a la representación legal de los



trabajadores en caso de que existiesen puestos de trabajo vacantes con carácter fijo ordinario, con lo que se posibilita así la solicitud para la conversión voluntaria, en función de aquello que considere el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el acuerdo de empresa.

Apartado 16.8.

Este apartado es un nuevo derecho que se incorpora, ya que las personas fijasdiscontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a aquellas iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

ARTÍCULO 49. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Este artículo simplemente se adapta a los nuevos tipos de contrato y a su denominación.

- 1. El contrato de trabajo se extinguirá:
- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando nomedie denuncia o prórroga expresa y eltrabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y el encadenamiento de contratos en las administraciones públicas.

Forma coherente con la desaparición del contrato por obra o servicio, se derogan lo dispuesto en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio. Lo único que se mantiene es el siguiente articulado:

"Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5. no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contemplada en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.



Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Se procede a la eliminación del contrato fijo de obra del sector de la construcción, y en su lugar las relaciones laborales para prestar servicios adscritos a obras de construcción deberán ser formalizadas a través de contratos de trabajo indefinidos.

Habida cuenta de la particularidad del sector, y en aras de mejorar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras, se establece un mecanismo en virtud del cual si se produce la finalización de las obras en las que la persona trabajadora esté contratada, las empresas habrán de efectuar propuestas de recolocación, y en su caso, desarrollo de un proceso de formación para su reubicación en otra actividad.

En el supuesto de que no fuese posible su reubicación o la persona trabajadora la rechazase, se establece la posibilidad de la extinción de la relación laboral con acceso al desempleo y una indemnización superior a la fijada con carácter general para el despido objetivo y que es traslación de la regulación establecida en el Convenio Colectivo General del sector de la construcción, que sería el equivalente a 25,5 días por año trabajado.

Se establece asimismo el derecho a acceder a la información por parte de la representación legal de los trabajadores al objeto de poder velar por el cumplimiento de la normativa durante el proceso, y se remite a la negociación colectiva de ámbito estatal la determinación de los procesos de formación para la debida recualificación.

Disposiciones adicionales relacionadas con la contratación.

Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público.

La derogación del contrato de interinidad, con los cambios operados en el artículo 15 del ET, y la introducción del contrato de sustitución en el nuevo artículo 15.3, que contempla un tope de tres mese de duración en los contratos de sustitución por el desarrollo del proceso selectivo, hace necesario recoger las peculiaridades del contrato de sustitución por vacante en el ámbito del empleo público, que es lo que estipula el párrafo tercero.

Los dos párrafos previos solo aportan confusión a un marco, como el de las posibilidades de contratación en el empleo público, con rico desarrollo en las normas específicas (EBEP, Ley Presupuestos, etc).

El texto queda así:

"Los contratos por tiempo indefinido e indefinido-fijo discontinuo podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.

Si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acurdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público."

Disposición adicional quinta. Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.

La normativa europea sobre los fondos Next Generation limita mucho la posibilidad de imputar a dichos fondos gastos de personal, por considerar que los mismos son recurrentes u obedecen a gastos que la propia administración debe garantizar a su cargo (como los relativos a los refuerzos para la gestión de dichos fondos). Entre las excepciones a dicha norma están



los contratos que, durante la ejecución de algunos programas financiados con dichos fondos y con carácter temporal, fueran financiables.

La desaparición del contrato por obra o servicio dificulta poder cubrir dichos contratos financiables por los fondos europeos y, podemos ver como la regulaicón porpuesta en el primer párrafo busca cubrir esa eventualidad. Ampliarlo, como se contempla en el segundo párrafo, para ejecución de programas de carácter temporal, sin más precisión y sin acotar plazos máximos, puede suponer un problema del que habrá que acotar.

Por último estos contratos tendrían la *indemnización por fin de contrato establecida en el artículo 49 del ET.*

El texto del articulado dice así:

"Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del RD Ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a las estricta ejecución del Pan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión europea.

Los citados contratos se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público."

Disposición adicional sexta. Cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplica la regulación prevista en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán computadas como ocupadas aefectos estadísticos.

Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional vigesimocuarta (NUEVA). Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

El acuerdo contempla evaluar, dentro de tresaños, el funcionamiento de los cambios operados en la regulación de la contratación, partiendo del objetivo de reducir la temporalidad.

Garantiza el diálogo social y la adopción de nuevas medidas si no se está cumpliendo el objetivo de reducir la tasa de temporalidad bien en general o bien en determinados sectores.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

Se mantiene la regulación de los contratos por obra o servicio celebrados con anterioridad al 31/12/2021, hasta su duración máxima. Igual con las disposiciones relacionadas con el contrato porobra o servicio en el sector de la construcción.

Ídem a los celebrados por las AAPP previstos en norma legal específica (como la Ley de ciencia ola de Universidades).

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

Dado que la nueva redacción del artículo 15 entrará en vigor a los tres meses de la publicación del Real Decreto Ley, esta disposición pretende evitar el abuso que supondría



poder realizar contratos por obra de hasta cuatro años de duración en el período que queda entre su publicación y su entrada en vigor.

Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.

Esta transitoria es especialmente importante, pues supone la aplicación del nuevo artículo 15.5, tanto el criterio temporal más favorable cuando una persona trabajadora encadena contratos (18 meses en un período de 24), como el criterio de que también lo es en un puesto de trabajo que haya encadenado dos o más personas con contrato temporal, considerando incluido el contrato vigente a 31/12/2021.

Modificaciones en la Ley General de Seguridad Social relacionadas con el apartado de contratación.

Artículo 151.

Se amplia de 5 a 30 días la penalización por contratación temporal de corta duración, con algunas exclusiones.

La nueva penalización pasa del incremento del 40% a una cifra relacionada con la base mínima diaria de cotización que, en el momento de aprobación del Real decreto Ley será de 26,57 € por contrato, elevándose a partir de 2022 en lo que lo haga el SMI.

Esto supone, un incremento de cotización para la mayor parte de los contratos de menos de 5 días (todos los que se realizan por la base mínima y la mayor parte del resto, por ejemplo incluso con base máxima, el nuevo sistema exige una mayor cotización para los contratos de 1 y 2 días, siendo inferior entre 3 y 5 días), además de extenderlo hasta los 30 días.

Con datos de 2019 de un mínimo de 8,5 millones de contratos de menos de 30 días de duración, se verían afectados por esta nueva medida, al menos 7,3 millones (hay que tener en cuenta que otros 6,6 millones aparecen en la estadística como de duración indeterminada y una parte de ellos, se sumarían a la cifra anterior)

La recaudación estimada de esta medida supera los 180 millones anuales, de mantenerse un comportamiento de contratación como el vigente en 2019. Será inferior, en la medida del impacto de reducción de estas contrataciones tras estareforma.

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

Adaptación a la nueva regulación del contrato fijo discontinuo y a la extinción del contrato indefinido por causa inherente a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

Modificaciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relacionadas con el apartado decontratación.

Artículo 6. Infracciones leves.

En el artículo 6, se incorporan los contratos formativos y los fijos discontinuos, en coherencia con las nuevas obligaciones reguladas en los arts. 11 y 16 sobre información de las vacantes.

Artículo 7. Infracciones graves.

Cambio muy trascendente. Pasará a considerarse una infracción por cada persona trabajadora afectada, y no una por empresa e infracción, aunque dicha infracción afecte a muchas personas trabajadoras. Este cambio hace que ya no sea tan barato incumplir la ley en materia de contratación, especialmente cuando se hace de manera masiva.

Artículo 18. Infracciones de las empresas detrabajo temporal.

Se incorpora que la infracción será por cada trabajador afectado también cuando lo haga una ETT (igual valoración que en el apartado anterior).

Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.



Se incorpora que la infracción será por cada trabajador afectado también para la empresa usuaria cuando lo haga una ETT (igual valoración que en el apartado anterior).

Se elevan las sanciones por infracciones relacionadas con la contratación en todos sus grados: grado mínimo (antes de 751 a 1.500 euros), grado medio (antes de 1.501 a 3.750 euros) y en su grado máximo (antes de 3.751 a 7.500 euros).

Artículo 19 bis.1 Infracciones de las empresas detrabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Igual criterio que en artículo 19, pero para ETTs comunitarias.

Disposiciones transitorias sobre las nuevas cuantías de las sanciones de la LISOS.

Disposición transitoria décima. Irretroactividad en materia sancionadora.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

Modificaciones en la Ley 14/94 de Empresas de Trabajo Temporal.

Se modifica el artículo 10. Se adapta la Ley de ETTs a la posibilidad de que éstas realicen contratos de fijo discontinuo. El precepto reitera que los contratos de puesta a disposición solo podrán ser sobre puestos de trabajo temporales en la empresa usuaria.

La regulación que figura, que remite todos los aspectos relativos al llamamiento, la posibilidad de celebrar los contratos a tiempo parcial, etc. A los convenios sectoriales de las ETTs o de las empresas (en función de que el art. 16 remita al ámbito del sector o de la empresa) es una potencial fuente de conflicto, y hubiera sido mejor la remisión a su desarrollo reglamentario.

Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo.

Aparentemente, recupera el contrato de inserción, derogado en el año 2006. Y lo enmarca en la Ley de Empleo, que se va a modificar en el año 2022.

Ampliación de la edad para contratos formativos.

Otras disposiciones.

Disposición final sexta. Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas- discontinuas.

Este compromiso, es claro, debe equipararse la protección social de los contratos fijos discontinuos, al resto de modalidades de contratación, singularmente en materia de protección asistencial por desempleo.

El número de personas afectadas por esta situación es de 372.800 (datos de 2019, por tanto, pre-pandemia, en 2020 el número total bajó a 336.200), de los que en torno a 110.000 (aproximadamente igual en ambos ejercicios) tendrían más de 52 años. Los primeros deberían beneficiarse de esta equiparación en la duración de los periodos de protección asistencial por desempleo a los que pudieran acceder y los segundos, también al acceso al subsidio para mayores de 52 años.

La potencialidad de la medida es aún mayor, si, como resulta previsible, el balance en términos de modalidades de contratación que se deriva de esta reforma del mercado de trabajo, aumentade forma significativa el número de contratosfijos discontinuos, en detrimento de lacontratación temporal que se pretende reducir. El cumplimiento del mismo tiene el plazo máximo establecido en el Reto 10 del Componente 23, sobre mercado de trabajo, de los compromisos asumidos por el Gobierno de España en el marco del Plan de Reconstrucción, Transformación y Resiliencia que, para el mismo, prevé un plazo de ejecución en 2022.



Esta previsión debe entenderse unida a la que se incorporó en el Acuerdo de Pensiones y Seguridad Social alcanzado el pasado 1 de julio de 2021, que preveía la, aún pendiente de cumplimiento, mejora de la protección por Incapacidad Temporal de las personas con esta modalidad de contratación en el sector agrario.

FLEXIBILIDAD INTERNA Y ERTE.

En España todas las necesidades de adaptación del empleo al ciclo productivo o al cambio en la forma de producir se han basado en la flexibilidad externa. Así, la alta temporalidad y las facilidades para el despido se han priorizado sobre los sistemas de mantenimiento del empleo desde una flexibilidad negociada. Y las fórmulas de descentralización productiva para abaratar costes (externalizaciones, subcontratación, nuevamente temporalidad) se han preferido a las de negociar la organización del trabajo, pese a las sobradas muestras de adaptación que históricamente ha dado la negociación colectiva.

Esa caracterización del sistema productivo español tiene que ver con el modelo productivo, pero también con una cultura empresarial de la precariedad ampliamente asentada, y que ha contado con una legislación que empujaba en esa dirección. Así, apenas existen en la norma hasta ahora palancas que incentivaran la flexibilidad interna negociada, y si muchas que invitaban bien a la actuación unilateral del empresario o bien a la flexibilidad externa.

La pandemia ha puesto encima de la mesa muchos problemas de nuestro sistema productivo y de un modelo de globalización (dependencia en suministros esenciales, desindustrialización), y ha acelerado la toma de posición en las grandes transformaciones de un futuro inmediato (digitalización, desarrollo inclusivo, economía de los cuidados, etc.). Pero también ha evidenciado, que hay otra forma de hacer las cosas. Así, los ERTE y otras medidas de protección del empleo, o la rápida adaptación al trabajo a distancia han demostrado que es posible apostar por fórmulas de protección del empleo y de flexibilidad interna negociada.

Analizadas desde una perspectiva de género, el sistema de protección del empleo probablemente ha tenido un impacto decisivo también en favor de las mujeres, que al ocupar mayoritariamente puestos de trabajo considerados de menor valor y tener una tasa superior de temporalidad hubieran sufrido en mayor medida en el empleo de haberse adoptado soluciones de flexibilidad externa como en crisis anteriores. Aunque también es cierto que buena parte de los sectores que se han demostrado esenciales en la pandemia y que han demostrado el insustituible valor del trabajo, son sectores fuertemente feminizados y con trabajos claramente minusvalorados (sanidad, dependencia y residencias, limpieza, supermercados, etc..).

Por el contrario, la situación de pandemia y el uso forzado y atropellado del trabajo a distancia, unido a nuevas necesidades de cuidados de las personas total o parcialmente dependientes (infancia, mayores, etc.) ha volcado nuevamente sobre las mujeres el doble trabajo (laboral y de cuidados) y, con ello, el riesgo cierto de un retroceso histórico de devolver a las mujeres al ámbito doméstico. Debemos poner todo el empeño, desde el conjunto de políticas, pero, también dese la negociación colectiva, para revertir esos indicios preocupantes.

Se mejora significativamente la regulación de los ERTE, a los que se acompaña con palancas para su impulso (beneficios en las cotizaciones, incremento de los créditos formativos, etc.). Se estabilizan algunas de las mejoras derivadas de la experiencia en la regulación de los ERTE covid-19 (garantías sobre el empleo, no externalización, etc.), si bien no todas (por ejemplo que no se mantengan en el artículo 47 las mejoras relacionadas con las prestaciones, como el no consumo de las mismas al menos durante un período, o el acceso con menos de 180 días cotizados).

El nuevo Mecanismo RED es un paso importante para afrontar situaciones cíclicas y, muy especialmente, la necesaria reordenación de sectores con prestaciones a las personas trabajadoras y mecanismos de formación y recualificación. No obstante, habrá que estar pendiente no solo al desarrollo de algunas materias importantes sobre las garantías de suficiencia de los fondos para las prestaciones y su financiación, así como u relación con otras políticas ya establecidas bien para la restructuración empresarial o bien para la formación y recualificación. Igualmente, habrá que comprobar la eficacia de los procedimientos de activación del Mecanismo RED y de la participación efectiva en los mismos de las organizaciones sindicales y empresariales.



Estos mecanismos, conjuntamente con el cambio en las políticas europeas y con una utilización inteligente de los fondos europeos, deben facilitar el desarrollo de políticas en el corto plazo que permitan profundas transformaciones en el medo y largo plazo en clave de cambio de modelo productivo, sostenible y eficiente, igualitario y equitativo.

Hubiera sido necesario que, en este apartado, se hubiera acompañado la apuesta por los mecanismos de protección del empleo, de flexibilidad interna y de formación y recualificación con severas modificaciones en la normativa que rige el despido objetivo, en una o varias de sus facetas (cuantía de las indemnizaciones, autorización administrativa previa, causas, consecuencias de su improcedencia, etc.). El perímetro de esta primera fase de reforma no lo ha hecho posible, salvo en la derogación de la disposición adicional decimosexta, sobre el despido colectivo en el sector público, derogación que celebramos y que debe ser un primer paso, no solo en lo que antes citábamos sobre la revisión de la normativa sobre despidos, sino también en la puesta en valor del papel del sector público, su importancia y su necesario fortalecimiento, camino en el que venimos trabajando desde el Área Pública.

Conviene, por último, no olvidar que tan importante para mantener una apuesta por la flexibilidad interna negociada y por los sistemas que preservan el empleo como esta regulación es la que anteriormente citábamos en materia de contratación, así como la que fortalece y reequilibra la negociacióncolectiva, que veremos en el apartado siguiente.

Los fondos europeos -que en el caso español tiene entre otros un eje transversal sobre la igualdad- deben servir no solo para una adaptación del modelo productivo en el corto plazo, sino fundamentalmente para poner las bases para una profunda transformación en el medio y largo plazo.

Las principales apuestas para fortalecer la flexibilidad interna negociada en el acuerdo son tres: la revisión del sistema de ERTE ordinarios, la introducción de un nuevo sistema (mecanismo red) de ERTE ante crisis cíclicas o necesidades de reestructuración de sectores, y la derogación de la disposición relativa a los despidos colectivos en las administraciones públicas.

ARTÍCULO 47: Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Principales novedades:

- Se integra en una redacción común (en este y en los siguientes apartados) la suspensión de contrato y la reducción de jornada, con preferencia como luego veremos por esta última.
- Se reduce el plazo del período de consultas a 7 días para empresas de menos de 50 personastrabajadoras.
- Se mantiene la composición de la comisiónnegociadora del art. 41 (muy diferente a la que se han tenido en los ERTE ETOP covid-19).
- Se reduce a cinco días el plazo para constituir la comisión negociadora, y a 10 si hay centros sin representación. Plazos menores que en la norma anterior, pero mayores que en los ERTE covid-19.
- Cambia el sistema de comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
- La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.
- Se incorpora en la comunicación de la decisión final la información sobre el período en el que operará la reducción o suspensión.
- Se regula el procedimiento para las eventuales prórrogas, igual al de la negociación inicial, pero con plazos más cortos.
- Desaparece el apartado específico de reducción de jornada, por estar integrado en sus redacciones con la suspensión de contrato.



- Se regulan algo más los ERTE por fuerza mayor temporal (que apenas tenían regulación, y han sido los esenciales durante la pandemia). El procedimiento incorpora la comunicación a la RLT (sin período consultas), plazos más cortos, informe preceptivo de ITSS, silencio positivo y efectos desde hecho que motiva fuerza mayor.
- Regulación específica de ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación derivada de decisiones de las autoridades públicas (incluidas medidas sanitarias). La regulación es igual a los de fuerza mayor general, salvo que el informe de ITSS no es preceptivo y que hay que acreditar la conexión con la concreta limitación o impedimento.
- Se establecen una serie de normas comunes a todos los ERTE. Las principales novedades son:
 - Prioridad a la reducción de jornada frente a lasuspensión.
 - Comunicación automatizada a la autoridad laboral de la afectación individual.
- Posible afectación o desafectación a las personas mientras dure el procedimiento por causa justificada y con comunicación a la RLT, aspecto este muy importante para el correcto seguimiento del ERTE).
- Prohibición de realizar horas extraordinarias (ya estaba, pero solo para los de reducción de jornada), ni externalizar actividades ni nuevas contrataciones (con salvedades muy tasadas).
- Mantiene la posibilidad de acciones formativas durante la suspensión o reducción, pero la incentiva expresamente con un incremento del crédito para formación.
- Mantiene diferentes beneficios en cotizaciones (que se desarrollan en otras disposiciones) pero vinculadas al mantenimiento del empleo.

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

- Una de las grandes apuestas para dotar de mecanismos de soporte al empleo ante situaciones cíclicas es la creación del mecanismo RED. Se denomina así a un procedimiento especial de reducción de jornada o suspensión de contratos ante dos tipos de situaciones (modalidades): cíclica y sectorial (ver definiciónde cada una).
- En todos los casos su activación se produce por decisión del Consejo de Ministros.
- En el caso de la modalidad sectorial, puede activarse previa solicitud de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas previo análisis en la Comisión Tripartita delMecanismo RED (comisión que no se define en lugar alguno).
- En cualquier caso, antes de que se active cualquiera de las modalidades deberá informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Esta incorporación es importante a los efectos de que la activación de cualquiera de las dos modalidades yla inclusión de alguna empresa en cualesquiera de ellas no se entienda como elemento constituyente de medida sobre el empleo (por ejemplo ERES), o las condiciones laborales (descuelgues, modificaciones sustanciales, etc.).
- Se establece el procedimiento de adscripción de las empresas al mecanismo RED (en cualquierade las modalidades) incluida la comunicación a la RLT y el oportuno período de consultas, similar al de los ERTE del art. 47. Se añade, si es la modalidad sectorial, la presentación de un plan de recualificación de las personas afectadas.
- Se regula el proceso de autorización: informe preceptivo de ITSS, silencio positivo "dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos" (este matiz, que guarda relación con la configuración de la financiación de las prestaciones y bonificaciones establecidas en el mecanismo RED, deberá contar con desarrollo reglamentario).
- Si hay acuerdo, será la autoridad laboral la que autorizará la aplicación del mecanismo (precisa autorización administrativa). Si no hay acuerdo en período de consultas, se precisará autorización administrativa, aunque la autorización, o posible denegación, se encontrará muy tasada.
- El apartado 47.6 establece la constitución de un fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilidad del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en



materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en sunormativa de desarrollo.

Las dudas sobre si la definición de este modelo de financiación podría resultar contradictorio con la definición de derecho subjetivo para el acceso a las prestaciones de Seguridad Social, que se regulan durante la situación de reducción de jornada o suspensión en la Disposición Adicional 41ª cuadragésima tercera, quedan resueltas al comprometer, entre las vías de financiación previstas las consignaciones y previsiones presupuestarias que deben acompañar a la puesta en marcha de cualquiera de las modalidades de este Mecanismo RED.

Modificaciones de la LGSS vinculadas a la flexibilidad interna y los ERTE.

Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

Se regula la base de cotización durante la percepción de prestaciones de desempleo vinculadas a los ERTE de los arts. 47 y 47.bis ET, en los mismos términos que tienen establecidas las prestaciones contributivas de desempleo.

Artículo 273. Cotización durante la situación dedesempleo.

La referencia que se suprime en este apartado 2 del art. 273, a la obligación empresarial de ingreso de cotizaciones, está contenida en el nuevo art. 153.bis de la Ley General de SeguridadSocial.

Aunque una buena técnica legislativa hubiera aconsejado incluir alguna referencia a ese nuevo artículo, no se produce variación en cuanto a la obligación de cotizar en situaciones de reducción o suspensión de jornada.

Disposición adicional trigésima novena. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED.

Nuevo régimen de exenciones de cotización vinculado a ERTE regulados en los arts. 47 y 47 bis del ET.

La cuantía de las exenciones dependen de la causa del ERTE, están vinculadas a la garantía del mantenimiento del empleo un mínimo de 6 meses una vez finalizado el ERTE con obligación de devolución de las cuotas eximidas en caso de despido, así como también a la realización de acciones formativas para los trabajadores/as afectados a cargo de la empresa.

Se prevé de forma expresa que estas exoneraciones estarán financiadas con aportaciones del Estado a la Seguridad Social, en coherencia con el compromiso asumido en el Acuerdo de Pensiones del pasado 1 de julio de 2021, por el que se compromete la financiación de todas las políticas de interés general, en esta caso, en materia de empleo, que se financien inicialmente con incremento de gasto o disminución de ingreso por parte de la Seguridad Social.

Disposición adicional cuadragésima. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se regula la lógica atribución de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para realizar las acciones de control vinculadas a los ERTE.

Disposición adicional cuadragésima primera. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se regula la nueva prestación de Seguridad Social para proteger la situación de suspensión o reducción de jornada derivadas de la nueva modalidad de ERTE del art 47.bis y



su procedimiento en términos similares a los establecidos en su momento para los ERTE-Covid.Destacan las siguientes características:

Se garantiza el acceso a una prestación contributiva sin periodo de carencia.

Se garantiza el acceso a la misma a las personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por desempleo.

Se establece la base reguladora de la prestación en base al promedio de cotizaciones de los 180 días inmediatamente anteriores (en los mismos términos que lo regulado en la prestación contributiva de desempleo ordinaria)

Se garantiza la cuantía por importe del 70% de la base reguladora durante toda la duración del ERTE, con aplicación directa de un único límite de cuantía establecido en el 225% del IPREM más 1/6 sin necesidad de acreditar cargas familiares. Se garantiza el "contador a cero" de la totalidad de estas prestaciones, de manera que no se considerarán periodos consumidos a los efectos de futuras prestaciones.

Aunque el tiempo durante el que se perciba esta prestación no cotiza a los efectos de futuras prestaciones, se garantiza el mantenimiento a futuro de los derechos de prestaciones que el trabajador/a hubiese reunido antes de acceder al ERTE, retrotrayendo el periodo de 6 años (art. 269 LGSS) por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación derivada del ERTE. De este modo, quien, por ejemplo, hubiese reunido el derecho a una prestación contributiva de 24 meses, lo conservará a futuro con independencia del tiempo que se encuentre en ERTE.

Se establece el mismo régimen de in/compatibilidad de la prestación que la establecida para la prestación contributiva de desempleo, con la excepción de que en este caso estas prestaciones son compatibles con trabajos a tiempo parcial sin minoración de la cuantía dela prestación por desempleo derivada de ERTE- art. 47 bis ET.

Disposición adicional cuadragésima segunda. Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.

Se regula de forma expresa la necesidad de simplificación de actuaciones administrativas por parte de la TGSS y el SEPE respecto de los ERTE, previendo normativa reglamentaria con este fin.

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal deempleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

Queda derogada.

Esta disposición se introdujo en la reforma de 2012 y pretendía acompañar al proceso de adelgazamiento de lo público que acompañó las políticas de austeridad de la anterior crisis. Con su derogación, la situación vuelve a la existente antes del citado 2012.

Con la supresión del primer párrafo, destinado al sector público que no tenga la consideración de entidad de derecho público, las cosas quedan como están en las causas y procedimiento (pues se aplican las generales del art. 51 y 52 c)) si bien, y no es baladí, se elimina la referencia a los "mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las AAPP" que hacía que causas ajenas a la empresa o ente del sector público concreto, pero vinculadas a su administración de



referencia (fuera la situación de ésta, o sus decisiones presupuestarias) constituyeran causa suficiente para el procedimiento de despido objetivo.

En cuanto a los ámbitos que tengan la consideración de administración entidades de derecho público-derecho público-, desaparecen las causas propias- todas ellas más light y artificiales que las causas generales- que nacieron con esta regulación en el año 2012. En teoría, nada impide aplicar en este ámbito las causas generales del ET, si bien, como venía estableciendo la jurisprudencia hasta entonces, son de muy difícil aplicación en el ámbito de una AAPP.

Aunque desde su aprobación en 2012 la disposición adicional decimosexta no ha tenido una aplicación intensa, si ha sido aplicada en diversos ayuntamientos y entidades locales, y en algunas agencias y otros organismos. Y la vinculación a las razones presupuestarias de la administración de referencia se ha usado de manera intensa en varios procedimientos de empresas y entes del sector público.

Disposiciones adicionales vinculadas a la flexibilidad interna y los ERTE.

Refuerzo a las acciones formativas durante la aplicación de ERTE art. 47. Como luego veremos, a su desarrollo se vinculan algunos de los beneficios en cotizaciones.

Disposiciones adicionales vinculadas a la flexibilidad interna y los ERTE.

Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.

Refuerzo a las acciones formativas durante la aplicación de ERTE art. 47. Como luego veremos,a su desarrollo se vinculan algunos de los beneficios en cotizantes.

Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.

La disposición se explica por sí misma, a los efectos de fiscalización, control e inspección, es decir, tanto la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación temporal de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria octava. Comunicaciones de la empresa al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación y pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A los efectos de la tramitación y del pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación previsto en la disposición adicional cuadragésima segunda del mismo texto legal, la empresa vendrá obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, los periodos de inactividad de las personas



trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición adicional primera. Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Este apartado resulta trascendente, son solo por la necesaria evaluación en si del mecanismo, sino por la necesidad de acompañar con otros mecanismos complementarios a la transición profesional de unos sectores a otros (o dentro del mismo sector). Medidas en muchos órdenes que deberán estar además integradas con otras ya existentes (ayudas previas, medidas formativas, etc.).

IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El fondo de los cambios operados a través de la reforma laboral de 2012 se concretó en una modificación profunda del sistema de relaciones laborales y de las bases del modelo existente que alteró radicalmente los elementos de equilibro y de poder entre los sujetos de la negociación colectiva. Su impacto se produjo en varios niveles:

- Sustentaba la competitividad en mecanismos de devaluación interna y de polarización salarial, donde básicamente facilitaba la reducción salarial y el abaratamiento del coste del trabajo.
- Desregulaba el sistema de negociación colectiva previo a través de una radical descentralización del sistema hacia la empresa con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales
- Incluía la posibilidad de inaplicar los acuerdos colectivos y daba facultades a los empleadores para la modificación unilateral de las condiciones salariales y laborales.
- Limitaba la ultraactividad, fortaleciendo las posiciones de los empresarios si no querían negociar con la representación legal o sindical.
- A través de la prioridad salarial del convenio de empresa, incentivaba la externalización y descentralización de productos y servicios a través de los bajos costes salariales de contratas y subcontratas, dejando sin determinar el convenio aplicable a esas personas trabajadoras, en especial en las empresas multiservicios (aumento del dumping laboral y traslado de los posibles conflictos laborales).
 - Como consecuencia, incentivaba la no afiliación sindical.
- Finalmente intensificaba las tendencias a largo plazo de desregulación y segmentación de los mercados de trabajo.

Los efectos de este modelo han derivado en un notable incremento de los poderes empresariales unilaterales en la organización y control de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que la desestructuración y fragmentación de la negociación colectiva ha desequilibrado las relaciones laborales a favor de las empresas y ha debilitado la capacidad contractual de la representación de las personas trabajadoras. De forma que no sólo ha retrasado la recuperación económica, sino que además ha creado una estructura económica más desigual y pobre. Se ha incrementado y profundizado las desigualdades a niveles mucho más profundos y cada vez es más difícil de subsanar, extendiéndose la precariedad laboral y empezando a devaluarse los derechos laborales y colectivos.

Revertir esa situación requería, en primer lugar, reequilibrar la negociación colectiva para que ésta recuperara un papel activo en la mejora de las condiciones salariales y laborales y, con ello, sirviera de empuje a un desarrollo económico más justo y equilibrado.



Tres son las piezas principales en esta materia: la recuperación del papel preponderante del convenio sectorial sobre el de empresa en materia salarial (ningún convenio de empresa por debajo del sectorial), la recuperación de la ultraactividad indefinida (a un convenio le sucede otro convenio, no el vacío) y la adaptación del convenio de aplicación en contratas y subcontratas, para que la descentralización no suponga caída de costes salariales.

Uno de los principales elementos de la reforma laboral del 2012 era el debilitamiento de las posiciones de las personas trabajadoras en la negociación colectiva en favor de las posiciones empresariales. Dicho debilitamiento tenía como ejes la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, el fin de la ultraactividad y la capacidad de actuación unilateral (modificaciones sustanciales, inaplicaciones). El acuerdo resuelve satisfactoriamente los dos primeros aspectos.

Conviene no olvidar que la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial en materia salarial ha sido el verdadero eje de la búsqueda del mero abaratamiento de salarios a través de las empresas multiservicios, la externalización de actividades buscando solo el menor coste del factor trabajo, etc. Parte de los problemas que ahora se sitúan en otros apartados (contratas y subcontratas, articulación de los diferentes niveles de la negociación colectiva, etc.) tienen en realidad su base en la prioridad aplicativa en materia salarial del 84.2. Es el punto que explica, por ejemplo, la oposición de ANFAC (patronal el auto) al acuerdo dentro de CEOE. Pues bien, en esta materia el acuerdo devuelve plenamente la situación al punto anterior a la reforma del año 2012 (y la disposición transitoria da un máximo de un año, con independencia de los años de vigencia que reste al convenio de empresa correspondiente).

Igual ocurre con la ultraactividad. Es cierto que no han sido muchos los convenios decaídos desde que en el año 2012 la reforma laboral modificara este apartado. Y esto ha sido así gracias, primero, a que ganamos la pelea jurídica sobre las cláusulas preexistentes que se remitían al mantenimiento hasta que se pactara uno nuevo y, segundo, por el ingente trabajo sindical desarrollado en la negociación colectiva.

No obstante, somos conscientes que debimos sacrificar otros apartados de las reivindicaciones para garantizar el mantenimiento del propio instrumento (el convenio colectivo) y eso frenó en parte la mejora de las condiciones laborales a través de la negociación colectiva (ese y no otro era el objetivo de quienes idearon esta parte de la reforma de 2012).

Las plenas garantías del mantenimiento en ultraactividad el convenio hasta que se firme uno nuevo permite no solo mantener la red básica de protección que supone el convenio colectivo, sino destinar los esfuerzos negociadores, y la presión en el proceso negociador, en otros apartados de mejora del convenio.

Y sobre la regulación del artículo 42, siendo cierto que hubiéramos querido una redacción más precisa y garantista, no es menos cierto que lo que busca preservar (que la externalización de actividades no se base en el bajón de salarios, garantizando la aplicación al menos el convenio sectorial) se logra con la actual redacción. En un apartado, no lo olvidemos, en el que el deterioro de las condiciones salariales se ha basado en la aplicación del convenio de empresa, no de convenios sectoriales diferentes.

Artículo 84. Concurrencia.

Éste es uno de los grandes avances del acuerdo: la recuperación de la prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa en materia salarial. Ningún convenio de empresa podrá estar por debajo del convenio sectorial de referencia.

El resto de las materias en las que si se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa no tienen, ni de lejos, la misma relevancia y potencial en términos de devaluación de condiciones y dumping salarial que se ha evidenciado a través de la prevalencia en materia salarial, o son aquellas en las que de manera natural la propia negociación colectiva dejaba para su desarrollo en el ámbito de la empresa. Y conviene recordar que, de un lado, las competencias sobre las que establece la prioridad del convenio de empresa en materia de tiempo de trabajo no incluye la duración total de la jornada, por lo que la jornada máxima anual del convenio sectorial no se podía ni se podrá superar.



Decir, como se ha podido leer en algún ámbito, que el cambio en el artículo 84 apenas cambia la realidad sobre la prioridad aplicativa es ignorar todo sobre los últimos 10 años de negociación colectiva.

Articulo 86. Vigencia.

La reforma laboral corrige la situación que se había originado con la reforma laboral del 2012 y era la pérdida de la ultraactividad. Con esta reforma, tal y como venía ya apuntalando la jurisprudencia, se mantiene la vigencia del convenio mientras dure el proceso negociador y aclara expresamente que el convenio mantendrá su vigencia, aunque hubiera concluido el proceso sin un acuerdo. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Esto hace que el artículo 86, tras la redacción dada por el RDL se someta al siguiente esquema:

- Mantenimiento del esquema legal de que corresponde a las partes fijar la vigencia del convenio, así como la posibilidad de revisar el convenio durante su vigencia.
- Se mantiene igualmente el modelo legal de que, si el convenio no se denuncia, opera la prorroga anual.
- Se mantiene la regulación en cuanto a la posibilidad de las partes de regular la vigencia del convenio denunciado, una vez concluida su duración
- A falta de pacto, se mantiene la previsión de la aplicación del convenio durante el proceso negociador, además de la posibilidad de alcanzar acuerdos parciales.

Con respecto a las novedades del articulado:

- Las partes tienen la obligación de someterse a mediación transcurrido un año desde que se denunció el convenio.
- La aplicación del arbitraje solo es posible cuando exista un acuerdo expreso, entendiendo por tal el de las partes negociadoras y suprimiendo la posibilidad de que los acuerdos interprofesionales puedan fijar el carácter obligatorio del arbitraje.
- Se garantiza el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo aunque no haya acuerdo, vigencia que no se somete a plazo temporal.

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

El único cambio en este artículo es un nuevo apartado, el 6, sobre el convenio sectorial de aplicación a la contrata o subcontrata.

Se introduce un nuevo apartado para aclarar que el convenio sectorial de aplicación en las contratas y subcontratas será el de la actividad desarrollada en la contrata salvo que se establezca otro convenio sectorial conforme al Título III (que es el que regula los convenios colectivos).

No obstante, si tiene convenio de empresa propio la contrata le será de aplicación éste en los términos que resulten del art. 84 (esto es, convenio de empresa que no puede ser inferior al sectorial de referencia en materia salarial, de jornada, etc. Porque desaparece el apartado a) del artículo 84.2).

En definitiva, la reforma supone el establecimiento del convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratas y subcontratas. Trabajadoras de la limpieza, camareras de piso y otras trabajadoras de empresas multiservicios que durante estos años han visto mermados sus salarios y empeoradas sus condiciones de trabajo tendrán una equiparación de derechos con el resto de su sector.

Este apartado ha sido el de más difícil concreción en el acuerdo, no solo por las dificultades de acuerdo con la patronal, sino por el riesgo cierto que existía de romper criterios pacíficos, también en la jurisprudencia, sobre convenio de aplicación en las contratas, sobre todo ante situaciones donde no siempre los intereses son los mismos.

Como punto de partida, hay que tomar en consideración lo que la propia Exposición de motivos del Real decreto Ley explica sobre los objetivos del cambio operado en este artículo.



Así, se dice en dicha exposición: "Dicho de otro modo, la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas".

Lo anterior no es solo un objetivo plausible y legítimo, sino que, además, existe una razón de fondo que se vincula con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina v. gr colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía- de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva."

Disposiciones adicionales relacionadas con la negociación colectiva.

Disposición adicional vigesimoséptima. Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (Nueva).

La presente disposición, impuesta por el gobierno, mantiene la aplicación a los CEE, con independencia de su sector de actividad, del CC de discapacidad y CEE. La disposición parece innecesaria, pues así lo ha venido reconociendo de manera sistemática la jurisprudencia y la CCNCC.

Esta aplicación, que en algunos casos pudiera estar justificada, rompe la estructura de la negociación colectiva en muchos otros. Además, casa mal con el teórico objetivo de los CEEs, que es la integración en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad.

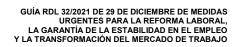
En el pasado mandato acordamos la creación de un grupo de trabajo con las federaciones estatales para avanzar en fórmulas que permitan garantizar en estos centros la aplicación al menos de los convenios sectoriales de referencia, dirección en la que se dio un importante avance en el último convenio de discapacidad.

Disposición transitoria sexta. Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

Disposición transitoria muy importante, pues clarifica que la ultraactividad indefinida también será aplicable al convenio colectivo que, en la fecha de aprobación del RDL, se encuentre en ultraactividad, tema que podía ponerse en cuestión por el literal del artículo 86.3.

Disposición adicional séptima. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Previsión normativa para evitar un eventual vacío interpretativo. Se ha anunciado la negociación del incremento del SMI en enero, negociación en la que desde CCOO plantearemos que sea con efecto retroactivo a 01/01/2022 y que cumpla con seguir la senda de crecimiento que garantice llegar al 60% del salario medio e 2023, tal y como plantea la Carta Social Europea.





Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.



1

Hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad. La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo.

No es la norma laboral el único lugar desde el que afrontar y resolver estos problemas, pero es imprescindible que las reglas que regulan el trabajo por cuenta ajena brinden el marco oportuno para unas relaciones laborales sanas, no basadas en la precariedad y que garanticen el trabajo con derechos como expresión concreta del mandato que expresa el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, apenas estrenada nuestra Democracia, el trabajo en España ha evolucionado arrastrando siempre el pesado lastre de la temporalidad que ha impedido a una parte importante de las personas trabajadoras ejercer de forma plena sus derechos y ha creado una inercia, de dimensión cultural, que ha mermado el crecimiento de las empresas y su productividad.

Visto desde la Unión Europea, que viene recordándonos insistentemente la necesidad de afrontar esta carencia, el mercado de trabajo español constituye un planeta lejano, una anomalía que se expresa especialmente en una tasa de temporalidad inasumible y con efectos mucho más allá de la duración efímera de los contratos de trabajo. Jóvenes y mujeres son los que más han sufrido esta lacra, aunque la trampa de la temporalidad lo abarca todo en nuestro país y tiene fuerte repercusión en el conjunto de nuestro modelo económico.

Uno de sus efectos más evidentes es la enorme volatilidad del mercado de trabajo español que reacciona de forma excesiva en las crisis económicas, provocando enormes pérdidas de puestos de trabajo y dando pocas oportunidades a medidas alternativas a las extintivas y basadas en la flexibilidad interna y la formación. Solo la traumática experiencia de la crisis sanitaria originada por la COVID-19 ha permitido, gracias al decidido empeño del diálogo social, abandonar parcialmente esta dinámica.

La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo. Constituye además una oportunidad para revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuyaa la mejora de las condiciones de trabajo. Se trata, en definitiva, de dar lugar a un marco normativo novedoso, descargado de lo que la práctica ha demostrado que no funciona, sobre el que sustentar un modelo de relaciones laborales más justo y eficaz.

Estamos por todas estas razones y contenidos ante una reforma laboral que camina en dirección contraria a la que ha sido habitual en los últimos tiempos. La recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidadinterna como alternativa a las extinciones son sus principales aportaciones que buscan transformar nuestro mercado de trabajo para que pueda dejar definitivamente atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo.

Hay en esta ambiciosa reforma además otro elemento diferenciador con las anteriores, que permite concebir una mayor esperanza en su estabilidad y en la consecución de los efectos pretendidos. Los cambios están avalados por el diálogo social. Las organizaciones sindicales y patronales CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, tras un largo proceso negociador, acordaron junto con el Gobierno de la Nación las medidas contenidas en este real decreto-ley, dando así lugar a la primera reforma laboral de gran calado de la Democracia que cuenta con el respaldo del diálogo social.

Son todos ellos elementos decisivos para dar lugar a la gran transformación del mercado de trabajo español respondiendo a la vez a las exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



Completar de una vez por todas la transición de nuestras relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista es el gran objetivo de esta reforma. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

П

Estos importantes desequilibrios, que el mercado laboral español arrastra desde hace décadas, agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13 de julio de 2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27 de abril, presentado a la Comisión Europeael 30 de abril y valorado positivamente por dicha institución el 16 de junio, incorpora en su Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» un paquete equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo.

Las primeras reformas de este paquete han sido ya adoptadas a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el RealDecreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

El siguiente y fundamental paso en la consecución de dichas reformas es la modernización del Estatuto de los Trabajadores que plasme las bases de un nuevo contrato social que permita hacer compatible la estabilidad en el empleo con las necesidades de una economía en plena evolución marcada por las transiciones ecológica y digital. Así, el presente real decreto-ley introduce en la legislación española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas identificadas en el citado Componente 23, relativas a la simplificación de contratos (reforma 4), la modernización de la negociación colectiva (reforma 8), la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (reforma 9) y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo (reforma 6).

A pesar de las sucesivas modificaciones que ha experimentado la legislación laboral española, el marco institucional no ha sido capaz de abordar de manera eficaz elproblema de la excesiva tasa de temporalidad, que se sitúa de manera sistemática muy por encima de la media europea. El recurso a la contratación temporal injustificada es una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable.

En cuanto al diagnóstico y las principales debilidades estructurales que deben ser adecuadamente corregidas para conseguir un mercado de trabajo justo, sostenible y resiliente, con capacidad para abordar las transformaciones y retos de futuro, se encuentran las que se exponen a continuación.

En primer lugar, el mercado de trabajo español arrastra desde hace décadas un profundo desequilibrio en términos comparados con los países de la Unión Europea. Ello se debe a que España tiene una tasa de temporalidad y de paro que prácticamente duplica la media europea.

No existe ninguna razón objetiva en la economía española que justifique este elevado diferencial negativo que tiene profundas y negativas consecuencias sobre la vida y el bienestar de las personas trabajadoras, pero también sobre el modelo empresarial y la estructura productiva de nuestro país.



Una de estas consecuencias negativas es la menor productividad de la economía española, porque un modelo laboral basado en la temporalidad desincentiva la inversión en formación, tanto en recursos como en tiempo dedicado, por parte de las empresas y las personas trabajadoras, pero también porque el elevado nivel de rotación laboral de una parte considerable de las plantillas impide la cualificación permanente y la vinculación profesional de las personas.

Para enfrentarnos a esta anomalía de paro y temporalidad excesivos es necesaria una transformación integral de nuestro mercado de trabajo, cambiando las normas que favorecen está temporalidad por otras que impulsen la estabilidad en el empleo, generando así un cambio en las prácticas y en la propia cultura de las relacioneslaborales.

El objetivo de este cambio en las normas, pero también en las prácticas y la propia cultura de las relaciones laborales, es el de actuar contra los problemas de los que adolece nuestro mercado de trabajo desde hace décadas:

- a) Un modelo de relaciones laborales especialmente frágil, débil e inestable, que es el responsable, en buena medida, de que las caídas en la actividad económica se trasladen con enorme intensidad a la destrucción del empleo, salvo en la última crisis gracias a la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).
- b) El elevado nivel de temporalidad ejerce una fuerte presión sobre los salarios y el resto de las condiciones de trabajo, convirtiéndose en un instrumento para la devaluación salarial que, por un lado, deteriora el nivel de vida de las personas y, por otro, debilita la demanda interna y, por lo tanto, la capacidad de crecimiento económico de nuestro país.

Además, la combinación de aumento del empleo temporal en las fases expansivas y la destrucción intensa en las fases recesivas de ciclo económico impide la necesaria estabilidad para mejorar la productividad de la economía y de las empresas españolas, provocando las condiciones de un modelo no deseado, que busca la competitividad en la reducción de los salarios y no en lograr una mayor productividad; esto es, competir con más calidad y más innovación, tanto en los productos como en los procesos de producción.

- c) Una reducción en los niveles de competitividad y productividad de las empresas por una menor inversión en formación y menor capacidad de adaptación a los cambios y mejoras tecnológicas (sin estabilidad en el empleo no hay inversión real en formación). Esto debe ponerse en relación con la distribución del tejido empresarial español constituido en un porcentaje muy elevado por pymes y micropymes, lo que hace especialmente necesario asegurar la eficiencia y productividad de las mismas a través de alternativas tecnológicas no asociadas al tamaño de las empresas.
- d) Un modelo de relaciones laborales desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye de forma desequilibrada según la edad o el género, de tal forma que son las mujeres y, sobre todo, las personas más jóvenes, las que sufren los mayores niveles de precariedad, tanto en términos de contrato como de salarios, y en general, son los colectivos que tienen más dificultades para incorporarse plenamente el mercado de trabajo, lo que se refleja en brechas de diferente tipo, aún por corregir.
- e) Un nivel de rotación laboral muy elevado, con muchas personas, especialmente jóvenes, que están en un flujo continuo entre el desempleo y el trabajo temporal, lo cual resulta ineficiente para las personas trabajadoras, pero también para las empresas, que tienen que pagar indemnizaciones por fin de contrato; y para el sector público, que financia con prestaciones por desempleo este proceso de rotación continua.

Por último, no se puede obviar la particular fuente de precariedad y de ineficiencias que supone la contratación temporal de muy corta duración y que supone un porcentaje elevadísimo del total de contratos firmados anualmente. Esta forma de contratar, que produce una rotación excesiva, impone grandes perjuicios sobre las personas afectadas y sobre la sociedad en su conjunto. La evidencia de que las medidas existentes hasta la fecha no han servido para corregir esta distorsión justifica la modificación del artículo 151 de la Ley General de Seguridad Social, que pretende interiorizar esta externalidad.

En definitiva, promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal constituye un elemento positivo por sí mismo, ya que supone un crecimiento del empleo sostenible en el tiempo, mejora las



condiciones de trabajo, refuerza los sistemas públicos de protección social, genera inversiones en las empresas en capital tecnológico y humano y fomenta una auténtica capacidad de adaptación de las mismas, haciéndolas menos volátiles y sensibles a los desajustes coyunturales de cada momento. La reducción de la tasa de temporalidad es un objetivo evidente e ineludible de esta reforma y su consecución será medida del éxito de la misma. De ahí que la presente norma contenga una previsión de seguimiento específico de los efectos de la reforma sobre este parámetro.

En segundo lugar, la negociación colectiva adolece de las siguientes debilidades y distorsiones:

- a) Una incorrecta distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidadinterna. Así, las empresas, en lugar de utilizar los mecanismos de flexibilidad interna concebidos para afrontar situaciones coyunturales cambiantes, han utilizado los convenios colectivos, instrumentos negociados con una determinada vocación de permanencia, como convenios empresariales de descuelgue que más que crear una unidad de negociación nueva se han comportado como un sucedáneo de la citada inaplicación o descuelgue.
- b) Falta de certeza sobre los instrumentos convencionales aplicables, que se traduce en un incremento de la inseguridad jurídica para empresas y personas trabajadoras por sus efectos sobre la transparencia competitiva, el normal desarrollo de las relaciones contractuales entre las empresas, incluida la descentralización, y los derechos de información sobre condiciones esenciales de trabajo.
- c) Unas reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa que deben ser matizadas a efectos de reforzar el convenio sectorial. El sistema de concurrencia de convenios colectivos debe equilibrar la fuerza vinculante de los convenios de sector con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, previendo los necesarios contrapesos y cautelas que no distorsionen la capacidad competitiva de las empresas ni reduzcan las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Por tanto, los convenios de empresa deben comportarse como instrumentos de regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza, como los horarios o la adaptación de la clasificación profesional, correspondiendo la negociación colectiva sectorial los aspectos salariales, retribuciones y jornada.

Por último, junto con las deficiencias relativas al abuso de la contratación temporal y el funcionamiento inadecuado de la negociación colectiva, también existen, en el mercado laboral español, distorsiones relativas a un posible debilitamiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras a través de la externalización y una insuficiente utilización de los mecanismos de flexibilidad interna como medidas de adaptación, alternativas más eficientes y de menor coste social que las reducciones de plantilla o el recurso a la contratación temporal.

Por tanto, se trata de que las empresas compitan sobre la base de factores como la productividad, la eficiencia y el nivel de formación y de capacitación de la mano de obra, así como de la calidad de sus bienes y servicios y su grado de innovación. Dichaposición es la sostenida por la Comisión Europea, en la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea», en la que se prevé instar a la promoción del papel de la negociación colectiva que debe preservar su capacidad de convergencia y adecuación de los salarios con el mantenimiento de la productividad de las empresas, y evitar distorsiones competitivas, en una relación de equilibrio necesaria y constante.

Ш

Partiendo del diagnóstico anterior, estas reformas son particularmente importantes para superar los desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad y profundizan en las brechas sociales, territoriales y de género, perpetuando la desigualdad.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia es un proyecto de país que responde a las aspiraciones y expectativas de las españolas y españoles que incluye reformas transversales, como son: la recuperación de los niveles previos de actividad anteriores a la pandemia, generando empleos de calidad en un marco normativo moderno que permita



conseguir un crecimiento sostenible, así como la necesaria transformación digital; el impulso de la participación paritaria de las mujeres, proporcionando nuevas oportunidades profesionales y vitales a las generaciones más jóvenes; avanzar hacia una España próspera y resiliente ante el cambio climático que transite mediante un crecimiento justo y sostenible a sistemas energéticos limpios; y, por último, la reducción de la desigualdad y las brechas sociales y territoriales con una apuesta decidida por las personas más vulnerables.

Por todo ello y de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plande Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23, relativo a las

«Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del dialogo social. En concreto, se trata de las Reformas 4 («Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación»), 6 («Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición»), 8 («Modernización de la negociación colectiva») y 9 («Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales»), en las que se contempla lo siguiente:

a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad.

Tal y como s e pone de manifiesto en el apartado anterior, España encabeza el ranking europeo de la temporalidad, con una diferencia de casi 12 puntos porcentuales sobre la media de la Unión Europea.

El reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad son elementos imprescindibles para la construcción de una economía competitiva.

De esta manera, dentro del citado Componente 23, se incluye la Reforma 4, relativaa la revisión del catálogo de contratos y su adaptación a las necesidades actuales, con elfin de impulsar la contratación indefinida.

Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. En paralelo, con el fin de impulsar la creación de empleo, es preciso proporcionar a las empresas mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis, cambios cíclicos de la demanda o transformaciones de modeloproductivo a nivel sectorial, alternativos a la alta temporalidad y a las fuertes fluctuaciones del empleo. La experiencia del uso de los expedientes de regulación temporal de empleo, en el último año, proporciona un punto de partida para la creación de un mecanismo permanente, centrado en la formación y recualificación de las personas trabajadoras.

Esta reforma permitirá mejorar no solo la protección del empleo, sino que incrementará la productividad y reforzará la seguridad jurídica, lo que favorecerá la atracción de inversión extranjera y la creación de empresas de mayor valor añadido, así como la necesaria inversión en formación de las personas trabajadoras (upskilling).

La reforma en este ámbito aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenaciónde las modalidades de contratación laboral. El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.

En segundo lugar, se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios obien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

En tercer lugar, la reforma debe garantizar que las empresas puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico y a las transiciones productivas, con mecanismos alternativos a la alta temporalidad y al encadenamiento de los contratos de muy corta duración.



b) Modernización de la negociación colectiva.

Los convenios colectivos son piezas clave en los sistemas democráticos y, también, son elementos fundamentales en la configuración de las dinámicas empresariales y productivas eficientes. Ello es así porque permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características del sector o de la empresa, porque aportan seguridad, porque disminuyen la conflictividad y también porque posibilitan una competencia entre las empresas que gravita fundamentalmente en torno a la calidad del empleo y no en la reducción de los costes laborales. La eficiencia de la negociación colectiva en el cumplimiento de sus fines requiere que su configuración respete el equilibrio necesario y que se articule de modo proporcionado.

Las sucesivas reformas anteriores han determinado una elevación desconocida de la inseguridad jurídica, derivando, además, en una arquitectura de negociación colectiva que no responde a las necesidades actuales, con importantes distorsiones desde el punto de vista de la adaptación a los requerimientos de los diferentes sectores y empresas. Por consiguiente, es imprescindible realizar la vertebración de un sistema de relaciones laborales equilibrado, en un contexto de intenso cambio, como consecuencia de la transición ecológica y la digitalización.

Por ello, la modernización de la arquitectura de negociación colectiva constituye una pieza clave del paquete de reformas, que aborde aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa.

Además, la modernización de la negociación colectiva deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos.

c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.

Es necesario abordar una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.

El incremento en el uso de la externalización productiva como mecanismo de reducción de costes afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral. Por ello, procede una modernización de su regulación que asegure un uso adecuado en los supuestos quemejoran la actividad productiva, al tiempo que lo desincentive en aquellos en que es un mero instrumento de reducción de costes, así como avanzar hacia la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas y reforzar la responsabilidadde las empresas contratistas o subcontratistas.

El objetivo es una regulación precisa que garantice el equilibrio entre agilidad y flexibilidad (en trabajos especializados, asociados a un proyecto determinado, etc.) y un nivel adecuado de protección a las personas trabajadoras de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.

d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. El resultado ha sido muy positivo en términos de desacoplamiento de la evolución del PIB con la del empleo, así como de los saldos fiscales (gracias a la amortiguación de los estabilizadores automáticos), en la estabilidad de las relaciones laborales, en el mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, así como en las inferiores tasas de desempleo, sin parangón con crisis anteriores.

La exitosa experiencia con dicho instrumento, hasta ahora muy poco utilizado en España, proporciona una base para avanzar hacia un mecanismo permanente, que garantice un marco de flexibilidad ante fluctuaciones de la demanda, alternativo a la alta temporalidad y a la elevada oscilación del empleo y que contribuya a la estabilidad laboral y económica, con un fuerte apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras, invirtiendo,



así, en el capital humano del país, sobre la base de beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

Adicionalmente, el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige disponer de instrumentos que acompañen la transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad.

Sobre la base de esta experiencia, se integrará en el conjunto del sistema derelaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas, alternativo a la destrucción de empleo y a la alta temporalidad, que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano, del crecimiento potencial y del bienestar del conjunto de la sociedad. La finalidad del nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización – que también cuenta con importantes beneficios en la cotización a la Seguridad Social— consiste en proteger el empleo, primar el ajuste temporal de las horas de trabajo, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, de la inversión y del capital humano.

Todas las medidas relacionadas y con el alcance descrito, así como las vinculadasde manera necesaria con las anteriores, han sido objeto de negociación en la Mesa de Diálogo Social, de manera que ha sido el debate y el consenso la fórmula adoptada para hacer efectivo el necesario paquete de reformas, con vocación de permanencia y asentada en una clara voluntad colectiva.

IV

Con respecto a su contenido, que da una respuesta concertada y equilibrada a los objetivos y necesidades descritas, este ha sido objeto de acuerdo, el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Incluye cinco artículos de modificación de otras tantas leyes, siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El artículo primero dispone la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Dicho artículo incluye distintas modificaciones y adiciones al Estatuto de los Trabajadores, que pueden agruparse como sigue:

- a) Modificaciones relativas a la modernización y simplificación de las modalidades de contratación que permitan superar la segmentación injustificada del mercado detrabajo, así como las tasas de temporalidad, en especial las asociadas con personas jóvenes, respondiendo de manera plena y efectiva a las exigencias de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, mejorando la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y estableciendo un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Incluyen, a suvez:
- 1. Una modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades. En primer lugar, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

2. Una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.



En primer lugar, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, modalidad contractual fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria (STS1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 y STJUE de 24 de junio de 2021 –C 550/19–).

Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Por circunstancias de la producción se entiende el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Asimismo, se prevé la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Igualmente, podrá celebrarse un contrato por sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve yes coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral. Por último, el contrato de sustitución podrá concertarse para lacobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

3. Una modificación del artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo.

Desparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

De esta manera, la presente normativa afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratas mercantiles o administrativas.

En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato.

Esta nueva regulación asegura, además, la estabilidad, la transparencia y la previsibilidad del contrato a través de una mejora de la información sobre la jornada y los períodos de actividad en el contrato de trabajo, otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva, entre otros, en relación con régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

- 4. Las modificaciones en los artículos 12 y 49 del Estatuto de los Trabajadores, como resultado de los cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales.
- b) Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios, reguladas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.



Con el precedente legal de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrerode 2014, o de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, recientemente modificada para incorporar las previsiones de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, el objetivo de la modificación es procurar la necesaria protección a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata, evitando una competencia empresarial basadade manera exclusiva en peores condiciones laborales.

Dicho de otro modo, la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas. Lo anterior no es solo un objetivo plausible y legítimo, sino que, además, existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (v. gr. colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva.

c) Medidas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna.

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones –artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores–, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo–artículo 47 bis, que se incorpora a dicho texto legal– para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

Asimismo, se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19, que han demostrado su eficacia para preservar empleo y tejido empresarial ante contingencias y escenarios de crisis.

Sin perjuicio de lo anterior, la modificación del artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores no resultará de aplicación hasta el 1 de marzo de 2022 a los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19, que seguirán rigiéndose por lo previsto en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

A este respecto, debemos tener en cuenta que, durante la pandemia, las personas trabajadoras que se encontraban en una situación de suspensión de contrato o reducción de jornada en el marco de expedientes de regulación temporal de empleo han computado como ocupadas a efectos estadísticos por tener garantizada su vuelta al trabajo por los reales decretos-leyes que las amparaban.

Dado que la nueva redacción del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre expedientes de regulación temporal de empleo, y la regulación del nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en el artículo 47 bis del mismo texto legal, refuerzan el vínculo con la empresa de las personas trabajadoras cubiertas, la disposición adicional sexta de este real decreto-ley señala que estas personas seguirán computando como ocupadas a efectos estadísticos. En efecto, se prevé una fecha cierta o la garantía de vuelta a su jornada completa o de restablecimiento de su contrato conforme a lo establecido en los dos artículos citados y en el apartado 10 de la nueva disposición adicional trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado



por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

d) Medidas para la modernización de la negociación colectiva.

Se establecen las necesarias modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidaden la medida adecuada. Asimismo, recupera el papel central y se fortalece el ámbito legítimo de actuación de los sujetos negociadores de los convenios colectivos.

e) Por último, se modifican o introducen nuevas disposiciones adicionales relativas a los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad; al compromiso de reducción de la tasa de temporalidad; a las acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en el artículo 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores; al acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y, finalmente, al convenio colectivo aplicable a las contratas o subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.

El artículo segundo, por su parte, introduce una modificación de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, relativa a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en lossiguientes aspectos:

El artículo 151 es objeto de modificación con la finalidad de establecer un incrementoen la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización. Se incorpora al texto un nuevo artículo 153 bis con el fin de regular de manera uniforme la cotización empresarial en los distintos supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo ya sea por decisión de la empresaal amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Se establece, para el caso de que la persona trabajadora cause derecho a la prestación por desempleo, que la entidad gestora de la prestación deberá ingresar la aportación del trabajador en los términos del artículo 273.2.

Se modifica el artículo 267.1 para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Asimismo, se modifican las referencias a los contratos fijos periódicos, derivadas de las modificaciones del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se modifica el artículo 273.2 a fin de determinar que la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato.

En la nueva disposición adicional trigésima novena se establecen los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los aplicables con relación a los nuevos Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo a que se refiere el artículo 47 bis del mismo texto refundido. Se regula tanto la cuantía de las exenciones aplicables en los diferentes supuestos como los diferentes requisitos y condiciones para su aplicación, y se faculta al Consejo de Ministros para que en atención a las circunstancias que concurran en la coyuntura económica pueda impulsar las modificaciones de los porcentajes de las exenciones en la cotización

Asimismo, se incorpora una nueva disposición adicional cuadragésima a fin de precisar las actuaciones que corresponde efectuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, con relación a la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y



de las obligaciones establecidas para ser beneficiaria delas exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

Por otra parte, mediante la nueva disposición adicional cuadragésima primera se establece una nueva prestación de sostenibilidad de empleo a la que se podrán acoger las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se establece en la disposición el régimen jurídico de dicha nueva prestación, que será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.

Además, se incorpora una nueva disposición cuadragésima segunda en la que se determina un procedimiento único para que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal de los contratos de trabajo y reducción temporal de la jornada de trabajo obteniendo así la simplificación de las actuaciones administrativas con ambas entidades.

Por último, se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima tercera sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo cuarto de modificación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 relativo al incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.

El artículo quinto modifica puntualmente el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación —con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción—, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

Se prevén siete disposiciones adicionales: las dos primeras referidas a las medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo; y a las acciones formativas dentro del ámbito del Estatuto de becario.

Se incluye una disposición adicional tercera, aclaratoria de la aplicación del artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

Además, en las disposiciones adicionales cuarta y quinta, se recoge el régimen aplicable al personal laboral del sector público, en materia de contratación laboral, y el aplicable en dicha materia cuando esté asociada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a los Fondos de la Unión Europea.

La disposición adicional sexta se refiere al cómputo estadístico, como ocupadas, de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo o a las que les es de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, en coherencia con el reforzamiento de su vinculación con la empresa y de las garantías e incentivos para su reincorporación.

Por otra parte, en la disposición adicional séptima se prevé la prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

En cuanto a las disposiciones transitorias, un total de nueve, aclaran el régimen jurídico aplicable a diferentes situaciones contractuales o convencionales vigentes a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, estableciendo el necesario marco de certezas en coherencia con las disposiciones derogatoria y finales.

La disposición derogatoria única establece la derogación expresa de las disposiciones que contravienen la reforma planteada.

Las disposiciones finales se ocupan de los aspectos siguientes: la primera introduce



una modificación puntual en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; la segunda modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, a efectos de incorporar una nueva disposición adicional novena, referida a los contratos vinculados a programas comunes de activación para el empleo; la tercera incluye una cláusula de adaptación de las referencias normativas al artículo 47 del texto refundido dela Ley del Estatuto de los Trabajadores, contenidas en el propio texto legal, que deberán extenderse, a los mismos efectos, al nuevo artículo 47 bis de la referida norma.

Por parte, en la disposición final cuarta se determinan los títulos competenciales, a cuyo amparo se dicta este real decreto-ley.

En las disposiciones finales quinta y sexta, se dirige al Gobierno el mandato de aprobar un reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales; así como para mejorarla regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, respectivamente. En la disposición final séptima, se incluye una habilitación genérica de desarrollo normativo.

Por último, la disposición final octava fija la entrada en vigor de la norma de forma escalonada, esto es, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de determinados preceptos, para los que se prevé una *vacatio legis* – tres meses–, lo que resulta necesario para posibilitar, junto con el conocimiento material de la norma, la adopción de las medidas de gestión imprescindibles para su aplicación, además de constituir una exigencia básica del principio de seguridad jurídica.

٧

Como tiene reiteradamente declarado el Tribunal Constitucional (así, STC 61/2018, de 7 de junio, FJ 5), la adecuada fiscalización del recurso al decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en la exposición de motivos de la norma, a lo largo del debate parlamentario de convalidación, y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, generalmente, se ha venido admitiendo el uso del decreto-ley en situaciones que se han calificado como «coyunturas económicas problemáticas», para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6,y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).



Finalmente, ha de advertirse que el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley, pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, que justifique la aprobación de un decreto-ley, lo que deberá ser determinado atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso (STC 137/2011, FJ 6; reiterado en SSTC 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5, y 139/2016, FJ 3).

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19, el día 11 de marzo de 2020, y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se estructuró a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Los proyectos que constituyen dicho Plan permiten la realización de reformas estructurales, mediante cambios normativos e inversiones y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID-19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que nuestro modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En este sentido, el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, dispone en su artículo 24.2, en cuanto a los pagos ligados a dicho mecanismo, que el Estado miembro deberá presentar una solicitud «[u]na vez alcanzados los correspondientes hitos y objetivos convenidos que figuran en el plan de recuperación y resiliencia». En los mismos términos se pronuncia el artículo 2.4 de la Decisión de Ejecución del Consejo, relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision-CID), de 13 de juliode 2021.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales, de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Tal y como aparece reflejado en las Disposiciones Operativas del Plan de Recuperación, acordadas por el Gobierno de España y la Comisión Europea, en virtud del Reglamento (UE) 2021/241, aprobadas por la Decisión de la Comisión de 29 de octubre de 2021, las Reformas 4, 6, 8 y 9 del Componente 23, correspondientes a las modificaciones objeto del presente real decreto-ley, deben completarse durante el cuarto trimestre de 2021.

Por ello, el compromiso adquirido de realización de dichas reformas estructurales, mediante el necesario dialogo social y su inclusión como hito específico en el período de 2021, implica su necesario cumplimiento, de cara a la presentación de la solicitud de pago de las contribuciones financieras correspondientes, de conformidad con el artículo 24.2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, y constituye el presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad para dictar este real decreto-ley.

Por extensión, la misma extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de las medidas laborales contenidas en el artículo se aprecia en el conjunto de previsiones



recogidas en el artículo 3 que modifican diversos preceptos de la Ley General de Seguridad Social con el fin de garantizar la aplicabilidad inmediata de las citadas medidas laborales. Así sucede con los apartados 2, 4, 5, 6, 7 y 8, en relación la suspensión y reducción de jornada de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores; con el apartado 3, en cuanto al acceso a la prestación por desempleo de los trabajadores con un contrato fijo discontinuo; con el apartado 9, respecto de la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia; y, no menos importante, con el apartado 1 vinculado a la reconfiguración del artículo 151 de la Ley General de Seguridad Social como pieza clave para acompañar al resto de medidas parareducir la temporalidad injustificada.

En otro orden de cosas, este real decreto-ley incluye una disposición adicionalséptima mediante la cual se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, durante el período necesario para garantizar la búsqueda a través del diálogo social, un año más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional.

En este sentido, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, acerca de la previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, se entiende preciso garantizar la efectiva participación de los agentes sociales en la fijación del salario mínimo interprofesional, dando así continuidad a la senda de crecimiento de esta variable en cumplimiento de los compromisos asumidos en el ámbito europeo e internacional.

Dado que el citado Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, dejará de producir efectos el próximo 31 de diciembre, concurren razones de extraordinaria y urgentenecesidad, que hacen ineludible mantener transitoriamente su vigencia a partir del 1 de enero. Se garantiza de este modo la seguridad jurídica y se da continuidad a la función del salario mínimo interprofesional de servir de suelo o garantía salarial mínima para las personas trabajadoras

VΙ

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Tal y como se pone de manifiesto en la motivación y los objetivos, la norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos y objetivos comprometidos e incluidos de manera expresa en las diferentes reformas que integran el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fasesde su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.11 de laLey 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, el contenido ha sido objetode negociación con los agentes sociales, constituyendo un paquete de reformas que han sido elevadas y discutidas en la mesa de diálogo social.

Finalmente, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y con el ordenamiento comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias sino únicamente las estrictamente necesarias para garantizar la adecuada implementación de la reforma y el objetivo de acompañamiento y sostenibilidad del nuevo mecanismo.

Este real decreto-ley y las medidas descritas no afectan a objetivos medioambientales, por lo que respetan el principio de «no causar un perjuicio significativo», en el sentido del artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088. Por tanto, en virtud del principio de «no causar un perjuicio significativo» no se requiere una evaluación sustantiva, de conformidad con los artículos 2.6) y 5.2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, y de acuerdo con lo previsto en la Comunicación de la



Comisión Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01).

Este real decreto-ley es dictado al amparo de los títulos competenciales recogidos enel artículo 149.1.7.ª, 13.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; de bases y coordinación de laplanificación general de la actividad económica, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de diciembre de 2021,

DISPONGO:

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 11, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 11. Contrato formativo.

- 1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.
- 2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:
- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
 - d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro



o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensadapor el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertadopor una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo,



respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- 3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:
- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos deformación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para larealización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el



contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.
 - 4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:
- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), enel que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de 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. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- 5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.



Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

- 6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- 7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.»
- Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 12, que queda redactado del siguiente modo:
 - «2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.»
- Tres. Se modifica el artículo 15, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. 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, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cadaaño, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos



contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

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

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.



7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuadode la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus serviciosy de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.»

Cuatro. Se modifica el artículo 16, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos



en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulanlas empresas de trabajo temporal.

- 2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- 3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en sucaso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar unplazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos enla ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la



representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.»

Cinco. Se modifica el artículo 42, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

- 1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación enel término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.
- 2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

- 3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.
- 4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:
- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto devista



de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

- 5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.
- 6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación delas personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.»

Seis. Se modifica el artículo 47, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- 1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.
- 2. A efectos de lo previsto en este artículo, 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.



3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo 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 periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo 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 periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el



periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.

5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

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 reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el



expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:

- a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
- b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
- c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.
- 7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:
- a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

- b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, segúnproceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
- 1. El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de lasuspensión del contrato o la reducción de jornada.
- 2. La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
- 3. El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.
- d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.



Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.»

Siete. Se introduce un nuevo artículo 47 bis, con la redacción siguiente:

«Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

- a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cadauna.
- 2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera desus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo.



El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresariala la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de estasobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

- 5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:
 - a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.
- b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizacionesa la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados alcumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere



el Fondo.»

Ocho. Se modifica la letra c) del artículo 49.1, que queda redactada del siguientemodo:

«c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duracióninferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, laparte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.»

Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 84, que queda redactado del siguientemodo:

- «2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre lavida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

Diez. Se modifica el artículo 86, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de



legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

- 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
- 3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

Once. Se modifica la disposición adicional vigésima, que queda redactada delsiguiente modo:

«Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.

- 1. Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
- 2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- 3. Las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, aplicaciones y programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.»

Doce. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimocuarta, con la redacción siguiente:



«Disposición adicional vigesimocuarta. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

1. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores.

Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

2. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general oen la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.»

Trece. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimoquinta, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.

Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.»

Catorce. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimosexta, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional vigesimosexta. Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación temporal de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión



de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.»

Quince. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimoséptima, con la redacción siguiente:

«Disposición adicional vigesimoséptima. Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.

En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo segundo. Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional tercera. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la presente disposición, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

La extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a lafinalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de



entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelacióna su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.

4. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajoen la obra en la que se encuentre prestando servicios.

- 5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

6. La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.»

Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 151, que queda redactado como sigue:



«Artículo 151. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

- 1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.
- 2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
- 3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; nia los contratos por sustitución.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 153 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada osuspensión de contrato.

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatutode los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestacióna la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 267, que queda redactado como sigue:

- «1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Cuando se extinga su relación laboral:
- 1. En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.
 - 2. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando



determinen la extinción del contrato de trabajo.

3. Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de laConstrucción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos deocupación cotizada acreditados.

- 4. Por extinción del contrato por causas objetivas.
- 5. Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 6. Por expiración del tiempo convenido en el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, formativo o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

- 7. Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
 - b) Cuando se suspenda el contrato:
- 1. Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.
- 2. Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos enlos términos del artículo 262.3 de esta ley.
- d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijosdiscontinuos.
- e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.
- f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 273, que queda redactado comosigue:

«2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad



gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.»

Cinco. Se añade una nueva disposición adicional trigésima novena con la siguienteredacción:

«Disposición adicional trigésima novena. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.

- 1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:
- a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
- 1. El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
- 2. El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.
- 3. El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.
- e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas exenciones resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas exenciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones



legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado atodos los efectos.
- 3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.
- 4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.
- 5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadorasadscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

- 7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.
- 8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquintadel texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todoslos requisitos



establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiereeste artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

- 9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas las obligaciones y de los importes a reintegrar.
- 10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización desu causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.»

Seis. Se añade una nueva disposición adicional cuadragésima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimientode la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.

En particular, vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que



haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durantelos períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.»

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima primera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima primera. Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del textorefundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o enalgunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajoen el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- 2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la personatitular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:
- a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sedeelectrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o



desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de lasolicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

- c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadoraante el servicio público de empleo competente.
- 3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3.

- 5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.
- 6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía nose deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.
- 7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.
- 8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

- 9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.
- 10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

- 12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.
- 13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- 14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.»

Ocho. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima segunda. Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.»

Nueve. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima tercera. Cotización a la Seguridad Socialde los contratos formativos en alternancia.

- 1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar ala Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, enlos siguientes términos:
- 1. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social



que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- 2. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.
- 2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.
- 3. A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán deaplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.
- 4. A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.»

Artículo cuarto. Modificación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, con la siguiente redacción:

- «7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:
- a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
- c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.»

Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 7, que queda redactado del modo siguiente:

«2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraudede ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 14 al artículo 7, con la siguiente redacción:

«14. La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.» Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado 20 al artículo 8, con la siguiente redacción:

«20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.»

Seis. Se modifica la letra c) del artículo 18.2, que queda redactada como sigue:

«c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.»

Siete. Se añade una nueva letra f) al artículo 18.2, con la siguiente redacción:

«f) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.»

Ocho. Se modifica la letra b) del artículo 19.2, con la siguiente redacción:

«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.»

Nueve. Se añade una nueva letra g) al artículo 19.2, con la siguiente redacción:

«g) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.»



Diez. Se modifica la letra b) del artículo 19 bis.1, que queda redactado como sigue:

«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.»

Once. Se modifica la letra b) del artículo 19 ter.2, que queda redactado como sigue:

«b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.»

Doce. Se añade una nueva letra h) al artículo 19 ter.2, con la siguiente redacción:

«h) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.»

Trece. Se incorpora una nueva letra c bis) al artículo 40.1, con la siguiente redacción:

«c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.»

Disposición adicional primera. Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidady Estabilización del Empleo al que se refiere el artículo 47 bis, en su modalidad sectorial, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, estudiadas las circunstancias en que se encuentren el empleo y el tejido productivo de los sectores afectados por el Mecanismo RED, analizarán la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social tendentes a favorecer la transiciónprofesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro.

Disposición adicional segunda. Estatuto del Becario.

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

Disposición adicional tercera. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

La tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sectorpúblico.

Los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados,



previa expresa acreditación.

Si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Disposición adicional quinta. Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.

Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la UniónEuropea.

Los citados contratos se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Disposición adicional sexta. Cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplica la regulación prevista en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que vean reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo o suspendido temporalmente su contrato conforme a lo establecido en los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán computadas como ocupadas a efectos estadísticos.

Disposición adicional séptima. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en loprevisto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos.



- 1. La cotización de los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley se realizará, hasta tanto no entre en vigor el régimen de cotización establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en el apartado doce del artículo 106 de la Ley de Presupuestos Generalesdel Estado para el año 2022 sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.
- 2. La cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se realizará conforme a lo establecido en la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y, hasta tanto no entre en vigor dicho régimen de cotización, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

- 2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.
- 3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.

Lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de



la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del númerode contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Disposición transitoria sexta. Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

- 1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registroo publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.
- 2. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando laspersonas trabajadoras.
- 3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición.

Disposición transitoria séptima. Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redaccióndada por el presente real decreto-ley.

Disposición transitoria octava. Comunicaciones de la empresa al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación y pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A los efectos de la tramitación y del pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación previsto en la disposición adicional cuadragésima segunda del mismo texto legal, la empresa vendrá obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición transitoria novena. Irretroactividad en materia sancionadora.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

1. Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.



- 2. Quedan derogados expresamente el artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 3. Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- 4. Queda derogada la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo

Disposición final primera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que seregulan las empresas de trabajo temporal.

Se modifica el apartado 3 del artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, del siguiente modo:

«3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador uncontrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato detrabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadasa los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.»

Disposición final segunda. Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Se introduce una nueva disposición adicional novena en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

- 1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundidode la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.
- 2. Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.»



Disposición final tercera. Adaptación de referencias normativas.

Las referencias normativas al artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contenidas en dicho texto legal, deberán extenderse, a los mismos efectos, al artículo 47 bis de la referida disposición.

Disposición final cuarta. Títulos competenciales.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª, 13.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición final quinta. Reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, en base a las conclusiones alcanzadas al respecto en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que será tenido en cuenta en la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que aprobará el Gobierno, en desarrollo del artículo 27.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Disposición final sexta. Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijasdiscontinuas.

El Gobierno regulará, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos- discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo.

Disposición final séptima. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.

Disposición final octava. Entrada en vigor.

- 1. Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de los preceptos a los que se refiere elapartado 2.
- 2. Entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» los siguientes preceptos:
- a) El apartado uno del artículo primero, de modificación del artículo 11 del textorefundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.



- c) El apartado cuatro del artículo primero, de modificación del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- d) El apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) El apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.
 - f) Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.

C/ Lope de Vega, 38. 4 Planta
28014 Madrid
Teléfono: 915 365 334
www.madrid.fsc.ccoo.es

fscmadrid@usmr.ccoo.es
fccoofscmadrid
@ccoo_fscmadrid
t.me/FSCCCOOMadrid

