

#AHORASI  
GANAMOS DERECHOS



# DOCUMENTO DE ANÁLISIS

RDL 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

CCOO

## ACUERDO SOBRE LA MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORES

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.

El acuerdo alcanzado entre el gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, reflejado ya en el Real Decreto-Ley 32/2021, es un acuerdo que supone una nítida mejora de los derechos laborales para la clase trabajadora y rompe la tendencia de las últimas reformas laborales, basada en recortes de derechos e impuestos, que han dado origen a una importante precariedad del mercado de trabajo, fruto de una abusiva contratación laboral permitida por la norma, de una devaluación salarial sin precedentes, tras la reforma impuesta por el PP en 2012, que ha generado, a su vez, una gran desigualdad social, ha extendido la pobreza laboral y precarizado las relaciones laborales, así como un freno a la recuperación económica y en consecuencia a la creación de empleo.

Esta es una reforma de gran calado, porque actúa sobre los elementos que han propiciado esta situación y por tanto eran los puntos urgentes sobre los que había que actuar. Acotar la temporalidad, recuperar el valor de la negociación colectiva, recuperando la ultraactividad de los convenios colectivos, garantizar los derechos de los convenios sectoriales, dotándoles de prevalencia aplicativa y garantizar un convenio colectivo de aplicación para aquellas personas trabajadoras en situación más desfavorable en el mercado de trabajo. Además se refuerza el papel de la Inspección y las sanciones a las empresas incumplidoras, entre otras cosas.

El proceso para llegar hasta aquí no ha sido ni fácil, ni corto, y hay que encuadrar, esta reforma dentro de un proceso de desarrollo del diálogo social, sin precedentes a través del cual, entre otras cosas, hemos hecho frente a una pandemia y hemos demostrado que los agentes sociales, somos capaces a través de la negociación y el acuerdo de generar normativa laboral.

### Relato de un acuerdo

Tras la moción de censura de julio de 2018 y el inicio del gobierno del PSOE, se inició el diálogo social con el nuevo gobierno que incluía abordar los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012. El sindicato apostó por una primera fase que abordara los aspectos relacionados con la negociación colectiva, y en concreto los relativos a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial (artículo 84.2), la ultraactividad (artículo 86) y la identificación del convenio colectivo de aplicación en contratadas y subcontratadas (artículo 42).

En la mesa de diálogo social se cerró acuerdo en esas materias entre el gobierno y las organizaciones sindicales (no así la CEOE) a finales de 2018. El gobierno no abordó su aprobación (pese a contar presumiblemente con mayoría parlamentaria para ello) y, en marzo de 2019, se produjo la disolución de las Cortes (ante el rechazo al Proyecto de Presupuestos Generales del Estado).

Como se recordará, el año 2019 fue un año perdido en estos aspectos por la celebración de las elecciones generales de abril y su repetición en noviembre del mismo año.

La constitución en enero de 2020 del nuevo gobierno, tras el acuerdo de coalición PSOE-UP y la configuración de una mayoría parlamentaria suficiente dio lugar a la reanudación del diálogo social. Dicho gobierno arrancó con un acuerdo en el diálogo social sobre el SMI. En cuanto a la reforma laboral, el punto de partida fue similar, en cuanto a materias, al punto en el que se había quedado en el año 2018 (solo se incorporó la derogación del artículo que permitía el despido por bajas médicas), y señalando por la parte sindical que debería ser una negociación rápida. Además, dichas materias coincidían con las que se habían incorporado, de manera más precisa, en el acuerdo de gobierno de coalición.

Salvo la derogación en febrero de 2020 del artículo 52.d que permitía el despido por bajas médicas, poco más se había avanzado cuando estalló la pandemia de la covid-19 y, en marzo de 2020, se declaró el estado de alarma.

Desde marzo de 2020 hasta marzo de 2021 todo el diálogo social estuvo volcado a atender la situación social y laboral provocada por la pandemia y la crisis asociada a la misma. Y el diálogo social en pandemia adquirió un papel que ayuda a comprender el acuerdo que aquí se cierra ahora:

- Se puso en marcha un mecanismo (los ERTE) que permitía sostener el empleo pese a la brutal caída de la actividad económica. Conviene recordar, los ERTE covid-19 nacieron de una propuesta conjunta de las organizaciones sindicales y empresariales. Dicho mecanismo ha dado lugar, hasta el momento, a 6 acuerdos en el marco del diálogo social para su renovación y adaptación a la evolución de la pandemia.
- La pandemia también ayudó a poner en valor el papel del trabajo como elemento imprescindible de la sociedad. Los “invisibles” se convirtieron en esenciales.
- Frente a un clima político absolutamente crispado, el diálogo social demostró una madurez que ya hubieran querido otros ámbitos.
- Además, se acreditó la mayor estabilidad y penetración de las reformas que iban acompañadas de acuerdo en el ámbito del diálogo social.

Por otro lado, la reacción de la Unión Europea (y del resto de economías desarrolladas) a la crisis provocada por la covid-19 fue radicalmente diferente a la de la crisis financiera de 2008. La apuesta por fortalecer, a través del impulso del gasto público, la suspensión de las reglas fiscales y el respaldo monetario a la actividad económica y al mantenimiento del empleo fue decisiva para otro modelo de salida de la crisis. Los fondos Next Generation son la mejor prueba de dicho cambio en las políticas.

La propuesta planteada por España para dichos fondos (en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia) contiene compromisos en materia laboral en el componente 23, que se sintetizan en las siguientes reformas (entre paréntesis se indican aquellos que ya han tenido algún desarrollo):

- C23.R1 - Regulación del trabajo a distancia (aprobación en septiembre 2020 de RDL trabajo a distancia, tras acuerdo en diálogo social)
- C23.R2 - Medidas para eliminar la brecha de género (aprobación RD planes igualdad e igualdad retributiva en octubre 2020, tras acuerdo con sindicatos, sin organizaciones empresariales)
- C23.R3 - Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales (aprobación ley Rider en mayo 2021 tras acuerdo en diálogo social)
- C23.R4 - Simplificación de contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal (Acuerdo e reforma laboral diciembre de 2021)
- C23.R5 - Modernización de políticas activas de empleo (presentado en diciembre 2021 Anteproyecto Ley Empleo, que se negociará y debatirá a lo largo de 2022)
- C23.R6 - Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición (Acuerdo e reforma laboral diciembre de 2021)
- C23.R7 - Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral
- C23.R8 - Modernización de la negociación colectiva (Acuerdo e reforma laboral diciembre de 2021)
- C23.R9 - Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (Acuerdo e reforma laboral diciembre de 2021)
- C23.R10 - Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo (arranca diálogo social en enero de 2022)
- C23.R11 - Digitalización del SEPE, para su modernización y eficiencia. Inversión recogida en el componente 11

Como se puede observar, las materias que venían siendo objeto de la primera fase del diálogo social (reequilibrio de la negociación colectiva y, específicamente, en contrata y subcontratas) se plasmaban en dos reformas de la comprendidas en el Componente 23 (la número 8 y, parcialmente, la 9). Y suma a la primera fase de la reforma abordar la reforma 4 (contratación) y la 6 (mecanismo permanente flexibilidad interna). A eso se acompaña el condicionamiento de la primera fase de ayudas de los fondos Next Generation a abordar de manera decidida la excesiva temporalidad en la contratación en España.

Los dos factores anteriores (experiencia en el diálogo social en pandemia, y condicionantes y compromisos de los fondos europeos) explican que en marzo de 2021 se aborde el último proceso de diálogo social tripartito de perímetro más amplio y de mayor calado y que ha culminado, en diciembre de 2021, con el acuerdo que aquí se pretende explicar y que aborda cuatro grandes bloques:

1. Revisión en profundidad de los contratos formativos
2. Abordar una revisión en profundidad de la regulación e la contratación, partiendo de la consideración de la contratación indefinida como fórmula ordinaria de contratación, reforzando la causalidad en la contratación temporal y apostando por el impulso a la fórmula del fijo discontinuo para abordar la estacionalidad e buena parte de la economía española
3. Establecer y mejorar los mecanismos permanentes de flexibilidad interna que eviten acudir a la flexibilidad externa.
4. Reequilibrar la negociación colectiva.

## I.- CONTRATOS FORMATIVOS

Las modificaciones operadas en el artículo 11 del ET suponen un cambio de modelo en los contratos formativos.

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).

En su lugar 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).

No se va a hacer una comparativa de los dos textos del artículo 11, pues no guardan parecido ni siquiera en la estructura, pero si podremos ver las principales diferencias entre las dos modalidades del nuevo contrato formativo.

| <b>ARTÍCULO 11: CONTRATOS FORMATIVOS</b>   |   |  |
|--|---|--|
| <b>Contrato formativo: formación en alternancia</b>  | <b>Contrato formativo: práctica profesional</b>   | <b>COMENTARIOS</b>   |
| <b>Objeto</b><br>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. | <b>Objeto</b><br>La obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. | El objeto de ambas modalidades es similar a los de formación y aprendizaje y prácticas, respectivamente. |



|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Personas destinatarias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul> | <p><b>Personas destinatarias:</b></p> <p>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.</p> | <p>Están claramente delimitados entre sí.</p>   |
| <p><b>Requisito edad / tiempo</b></p> <p>30 años si se suscribe en el marco de certificados profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas 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.<br/>Sin límite para el resto</p>                                       | <p><b>Requisito edad / tiempo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los 3 años posteriores a la terminación de los estudios que habilitan para el contrato.</li> <li>- 5 si persona con discapacidad.</li> </ul>  | <p>El primero amplía de 25 a 30 años la edad máxima. El segundo rebaja de 5 y 7 años a 3 y 5 años respectivamente la referencia a la terminación de estudios.</p>   |
| <p><b>Relación con formación</b></p> <p>La formación (tanto teórica como práctica) es parte sustancial del contrato.<br/>Actividad en empresa relacionada con la formación que justifica el contrato.<br/>Dos tutores (1 de empresa y 1 de centro</p>  | <p><b>Relación con formación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato.</li> <li>- Derecho a recibir certificación práctica</li> </ul>   | <p>Similar regulación a la actual, con mayores garantías en los aspectos formativos en el de formación en alternancia (tutores, formación como parte sustancial del trabajo, plan individual formativo, etc.).</p> <p>En el de práctica profesional resulta novedosa la</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>formación).<br/>Plan individual formativo elaborado por centro formativo, con la participación de la empresa. Integrado en acuerdos marco con centros formativos</p>   | <p>realizada.<br/>- Pendiente desarrollo reglamentario alcance formación y posibilidad “micro acreditaciones”.</p>  | <p>posibilidad de recibir “micro acreditaciones”.</p>   |
| <p><b>Duración</b></p> <p>Mínimo 3 meses, máximo 2 años. Si la duración es inferior al máximo, prorrogable hasta que se obtenga título, certificado o acreditación, con máximo dos años.<br/>Límite 1 contrato por cada ciclo formativo.<br/>No podrá realizarse si ha ocupado actividad o puesto de trabajo más de seis meses en la misma empresa.</p> | <p><b>Duración</b></p> <p>Mínimo 6 meses, máximo 1 año. El CC sectorial puede determinar duración dentro de esos límites.<br/>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.</p> | <p>El primero reduce de tres a dos años el máximo (el mínimo baja de un año a tres meses). El segundo de dos años a uno.</p> <p>Limitaciones similares, algo más garantistas especialmente en el de formación en alternancia.</p>   |
| <p><b>Tiempo de trabajo efectivo:</b></p> <p>- No superior al 65% (primer año) y 85% (segundo año). Deberá ser compatible con tiempo actividades formativas.</p>  | <p><b>Tiempo de trabajo efectivo:</b></p> <p>Jornada ordinaria según CC.</p>  | <p>Se reduce el tiempo máximo de trabajo el primer año en el de formación en alternancia (del 75% al 65%), incrementando con ello el de formación.</p>  |
| <p><b>Prohibiciones:</b></p> <p>- Horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).<br/>- Horas complementarias.<br/>- Trabajo a turnos y trabajo nocturno, salvo si actividades relacionadas con formación no se realizan en otros horarios por la naturaleza actividad.</p>   | <p><b>Prohibiciones:</b></p> <p>- Horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).</p>   | <p>Si bien es novedosa la prohibición de horas complementarias en el de formación en alternancia, guarda lógica con que antes no se podía realizar dicho contrato a tiempo parcial y ahora sí. El resto de las prohibiciones del de formación ya existían, salvo la excepción a la limitación de trabajo a turnos y nocturno.<br/>La prohibición de realizar horas extraordinarias del de práctica profesional es novedosa.</p> |
| <p><b>Período de prueba</b></p>   | <p><b>Período de prueba</b></p>   | <p>Más estricta la limitación del período de prueba</p>   |



|   |   |  |
|---|---|--|
| Prohibido   | No superior a 1 mes   |  |
| <p><b>Retribución</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por convenio colectivo.</li> <li>- No inferior al 60% (primer año) y 75% (segundo año) de grupo/nivel correspondiente.</li> <li>- No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo</li> </ul>   | <p><b>Retribución</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por convenio colectivo</li> <li>- La fijada para estos contratos.</li> <li>- En su defecto, la establecida para el grupo/nivel que corresponda a las funciones.</li> <li>- En ningún caso inferior al SMI ni a lo que correspondería en contrato formación en alternancia</li> </ul> | <p>En el caso de la modalidad para la formación y el aprendizaje, fija un mínimo (que antes no fijaba). En el caso del de práctica profesional, no fija mínimos y, en defecto de regulación específica por convenio, será la del contrato ordinario.</p>   |
| <p style="text-align: center;"><b>Normas comunes a los contratos formativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plena acción protectora Seguridad Social, incluida prestación por desempleo y FOGASA.</li> <li>- IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo en embarazo y lactancia, víctima violencia de género interrumpen cómputo de la duración del contrato</li> <li>- Se celebrará siempre por escrito.</li> <li>- 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.</li> <li>- Por convenio colectivo sectorial podrá determinarse los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de contratos formativos.</li> <li>- Prohibición empresas en ERTE o Mecanismo RED (arts. 47 y 47 bis) sustituir afectados por contratos formativos.</li> <li>- Si tras contrato formativo la persona trabajadora continua en la empresa, el contrato formativo computa para antigüedad y no podrá concertarse período de prueba.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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</li> </ul> |   | <p>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 edad para determinados colectivos.</p> <p>Importante la referencia a la capacidad del convenio colectivo sectorial para fijar puestos, actividades o niveles susceptibles de contratos formativos.</p> <p>Importante la referencia a que se entenderá celebrado como contrato ordinario indefinido si fraude de ley o incumplimiento de las obligaciones formativas asociadas.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen contratos formativos</li> <li>- 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.</li> <li>- 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</li> </ul> | <p>Importante el posible desarrollo reglamentario</p> <p>Nuevos derechos de información de la RLT</p> <p>Mantiene regulación anterior</p> |
|---|---|

**ARTÍCULO 12: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

| TEXTO ACTUAL  | TEXTO ACUERDO  | COMENTARIOS  |
|---|--|--|
| <p>Artículo 12<br/>(...)<br/>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, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje</p> | <p>Artículo 12<br/>(...)<br/>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</p> | <p>Con esta modificación se permiten los contratos formativos a tiempo parcial (antes ya se admitía en los de prácticas y formación dual universitaria, no así en formación y aprendizaje)</p> |

**Modificaciones de la LGSS relativas a los contratos formativos**

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Disposición adicional cuadragésima tercera. Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia. (Nueva)</b></p> <p>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</p> | <p>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</p> |
|--|---|

cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º 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.

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 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 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

Social 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 ahora y la nueva regulación puede también posibilitar en mayor medida.

Las reglas de cotización, se adaptan a estas situaciones, manteniendo la cuota fija hasta la base 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 de junio de 2022

|  |  |
|--|--|
| <b>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.</b>   |  |
| <p><b>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:</b></p> <p>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:</p> <p>a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.<br/>b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.<br/>c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.</p> <p>Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.</p> <p>Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.</p> | <p>Esta modificación en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, 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 a las personas afectadas</p>   |
| <b>DISPOSICIONES ADICIONALES RELACIONADAS CON LOS CONTRATOS FORMATIVOS</b>   |  |
| <p><b>Disposición adicional segunda. Estatuto del Becario.</b></p> <p>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.</p>  | <p>Esta previsión, que reitera un compromiso previamente adquirido a este respecto por el Gobierno, deberá desarrollarse de manera coherente con el compromiso, aún pendiente de concreción, contenido en el Acuerdo de Pensiones y Seguridad Social suscrito el pasado 1 de julio de 2021 por las organizaciones sindicales, empresariales y el Gobierno, en cuanto a garantizar la cotización a la Seguridad Social de las prácticas no laborales.</p> |

| <b>Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad</b>  |  |                    |
|---|--|--------------------|
| <b>TEXTO ACTUAL</b>   | <b>TEXTO ACUERDO</b>   | <b>COMENTARIOS</b> |
| <p>1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.</p> <p>2. Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.</p> <p>3. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje 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 los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> |                    |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | Seguridad Social vigilará su procedencia. |  |
| <b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS RELACIONADAS CON LOS CONTRATOS FORMATIVOS</b>   |   |  |
| <p><b>Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.</b></p> <p>Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto 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.</p>   |   |  |
| <p><b>Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos.</b></p> <p>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 Generales del Estado para el año 2022 sobre los contratos para la formación y el aprendizaje.</p> <p>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.</p> |   | <p>Se establece un régimen transitorio de cotización para los contratos formativos en alternancia que se suscriban una vez aprobada la reforma laboral (prevista para el 29 de diciembre de 2021) pero antes de la entrada en vigor de la nueva fórmula de cotización de los mismos, de manera que coticen en los términos establecidos en la Ley PGE-2022 para los contratos para la formación y el aprendizaje (mediante cuotas tarifadas y referencia genérica a la base mínima de cotización).</p> <p>Hay que tener en cuenta que la disposición adicional cuadragésima tercera 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 de junio de 2022</p> |
| <b>Entrada en vigor del nuevo artículo 11 ET y Disposición Adicional 43 LGSS: 30 de marzo de 2022</b>   |   |  |



## II.- CONTRATACIÓN

España tiene una temporalidad total del 26%, llegando al 31,6% en el empleo público. Esta altísima 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 quizá 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 contrata 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 lo anterior, CCOO se fijó como ejes fundamentales el restablecimiento del 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.

En el siguiente cuadro se pueden ver los cambios operados en la normativa por el acuerdo:

| TEXTO ACTUAL   | TEXTO ACUERDO   | COMENTARIOS   |
|--|---|---|
| <b>ARTÍCULO 15. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>   |   |   |
| <p><b>Artículo 15. Duración del contrato.</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:</p>   | <p><b>Artículo 15. Duración del contrato de trabajo</b></p> <p>1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.</p> <p>El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.</p> <p>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.</p> | <p>El artículo 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.</p> <p>Establece no solo la causa de manera más precisa (como veremos luego en cada modalidad) 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.</p> <p>Y todo ello, considerando, como luego veremos, que el incumplimiento de cualquiera de dichos extremos convierte el contrato en indefinido.</p> |
| <p>a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio</p> |   | <p>Desaparece el contrato por obra o servicio.</p>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</p>  |   |  |
| <p>b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.</p> | <p>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 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.</p> <p>Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.</p> <p>Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, la duración del contrato 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</p> | <p>El contrato por circunstancias de la producción tendrá dos modalidades. En esta primera, se precisa mucho más la causa que en el antiguo contrato eventual: el incremento de tareas deberá ser “ocasional e imprevisible”, u oscilaciones sobre la actividad ordinaria no propias del fijo discontinuo.</p> <p>Se incorpora expresamente a esta modalidad la cobertura del personal en vacaciones, como ya había venido sosteniendo la jurisprudencia.</p> <p>Se establece una duración máxima de seis meses, ampliable a 12 meses, desapareciendo el período de referencia en el que se computan dichos máximos.</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>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.</p> <p>Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.</p> | <p>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.</p> <p>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</p> | <p>Desaparece la posibilidad de que el convenio colectivo (todos, 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).</p> <p>La segunda modalidad del contrato por causa productiva es aquella destinada a situaciones “ocasionales y previsibles, de duración reducida”. Se establece que las empresas solo podrán usar 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 se añade a los derechos de información ya establecidos en el artículo 64, que se mantienen inalterados).</p> |
|---|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>de estos contratos.</p> <p>No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.</p>   | <p>Se establece la prohibición expresa de que la realización de trabajos en el marco de las contrata y subcontratas sea causa habilitante para realizar contratos temporales por causa productiva (ambas modalidades) más allá de que en contrata y subcontratas pueda haber causas específicas que acrediten la celebración de alguna de las dos modalidades. Con esto se acaba con el abuso -al que muy recientemente el Tribunal Supremo había comenzado a poner coto- realizado hasta ahora con el contrato por obra o servicio.</p> |
| <p>c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.</p> | <p>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.</p> <p>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</p> | <p>Se mantiene la misma causa (sustitución a persona con reserva puesto de trabajo).</p> <p>Como novedad se permite que la persona sustituta pueda comenzar hasta 15 días antes para coincidir con la persona sustituida.</p> <p>Esta previsión ya se incluía en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.</p>  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</p> <p>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.</p> | <p>Esta previsión también se incluía en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.</p>  |
| <p>2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.</p> | <p>4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.</p> <p>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.</p>   | <p>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.</p> <p>También aquellos no dados de alta en SS durante el período equivalente al de prueba, sin que aquí tampoco quepa “presumir” la temporalidad por la naturaleza de los trabajos, como en la redacción hasta ahora vigente.</p> |
| <p>4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo</p>  |   | <p>Se lleva al apartado 7</p>   |



|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.</p>  |  |   |
| <p>5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>Se reduce el período de referencia a 18 meses en un período de 24 (antes 24 en periodo de 30 meses).</p> <p>En lugar de remitir a su regulación por convenio colectivo (de escasísimo desarrollo en la negociación colectiva), se establece que será fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado un periodo de 18 meses en 24 por dos o más personas contratadas.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.</p>  |   | <p>Que los límites a la concatenación operaran tanto sobre la persona trabajadora como sobre el puesto de trabajo, Y que la consecuencia de su incumplimiento fuera que la persona es fija es una reivindicación histórica de CCOO.</p> |
| <p>6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.</p> <p>Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales</p> | <p>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.</p> <p>Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales</p> | <p>Sin cambios</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.</p>  | <p>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 todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.</p>   |  |
| <p>7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa 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 los demás trabajadores. 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.</p> | <p>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.</p> <p>Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>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.</p> | <p>Sin cambios</p> <p>Se añade la información a la RLT</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.</p> <p>Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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 contratos 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.</p> |
| <p>8. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio</p>  | <p>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</p>   | <p>Incorpora copia a la RLT de la comunicación de su conversión a contrato fijo.</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.</p>  | <p>los trabajadores sobre dicha circunstancia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>Añade que el SEPE deberá ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo para que ésta inicie, si ha lugar, el oportuno procedimiento sancionador.</p>  |
| <p><b>ARTÍCULO 16. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO</b></p>   |  |  |
| <p>1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</p> <p>A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.</p> | <p>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.</p> <p>El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o</p>   | <p>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 el art. 12.3 del ET</p> <p>Con esta integración se pretende derivar hacia el contrato fijo discontinuo a aquellas contrata y subcontratas que hasta ahora se basaban en el contrato por obra o servicio en actividades donde</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.</p> <p>Así mismo, 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 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</p>   | <p>no existe subrogación legal o convencional. Y con la importante matización regulada en el nuevo apartado 4.</p> <p>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.</p> |
| <p>2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria</p> <p>3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria</p> | <p>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, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.</p> <p>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.</p> | <p>Se introduce alguna precisión adicional en la información que debe constar el contrato de fijo discontinuo.</p> <p>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”.</p>                                  |



|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>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 su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.</p> <p>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.</p> | <p>Nuevo derecho de información a la RLT</p> <p>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 para ejercitar la acción del despido y la amplitud con la que queda redactada finalmente la norma impondrán el ejercicio prioritario de esta acción.</p> |
|  | <p>4. Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.</p> <p>En estos supuestos, los convenios colectivos</p>  | <p>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).</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos</p> | <p>sectoriales podrán determinar un plazo 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.</p> <p>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 su contratación y llamamiento efectivo por cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.</p> <p>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.</p> <p>Asímismo, 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 éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo</p> | <p>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.</p> <p>Nuevo desarrollo.</p> <p>Se añade la obligación de elaboración de censo anual de fijos discontinuos, en los términos en los que se establezca en el CC sectorial.</p> <p>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,</p> |
|--|--|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>llamamiento.</p> <p>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 en la ley o los convenios colectivos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>finalización que no se produce en el caso del fijo discontinuo).</p> <p>Aunque parezca obvio, No sobra que el RET lo refleje.</p> <p>Muy importante, pues clarifica cómo se calcula la antigüedad (en la mayoría de los casos la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo efectivo de trabajo realizado).</p> <p>Nuevo derecho tanto para las personas trabajadoras fijas discontinuas como para la RLT.</p> |
|--|--|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>8. Las personas 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.</p>   | <p>Nuevo derecho.</p>   |
| <p><b>ARTÍCULO 49. EXTINCIÓN DEL CONTRATO</b></p>  |   |   |
| <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la</p> | <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>Adaptación a los nuevos tipos de contrato y a su denominación.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior 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.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, 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.</p> <p>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.</p> | <p>establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
| <p><b>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. APLICACIÓN DE LOS LÍMITES DE DURACIÓN DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADOS Y AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b></p>  |  |  |
| <p>1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo</p>   | <p>Derogado el apartado 1</p>  | <p>Coherente con la desaparición del contrato por obra o servicio.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.</p> <p>En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.</p> <p>2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.</p> <p>3. Para la aplicación del límite al encadenamiento</p> | <p>Derogado el apartado 2</p> <p>Se mantiene</p> | <p>Coherente igualmente con la derogación del contrato por obra o servicio</p> |
|--|--|--|



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>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 contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.</p> |   |  |
| <p><b>Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción</b></p>  |   |  |
| <p><b>Disposición adicional tercera. Negociación colectiva y calidad en el empleo.</b></p> <p>Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados</p>                              | <p><b>Disposición adicional tercera. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción</b></p> <p>1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4ª 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.</p> | <p>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.</p> <p>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</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>en dicho ámbito de negociación.</p> | <p>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.</p> <p>La extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura.</p> <p>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 través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.</p> <p>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.</p> | <p>en su caso, desarrollo de un proceso de formación para su reubicación en otra actividad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.</p> <p>3. A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios su terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por ésta.</p> <p>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.</p> <p>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 antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.</p> <p>4. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de</p> |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>trabajo.</p> <p>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 trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.</p> <p>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:</p> <p>a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.</p> <p>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 éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.</p> <p>La negociación colectiva de ámbito estatal del sector 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.</p> |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> |  |
|--|--|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.</p> |  |
| <p><b>DISPOSICIONES ADICIONALES RELACIONADAS CON LA CONTRATACIÓN</b></p>  |   |  |
| <p><b>Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |   | <p>La derogación del contrato de interinidad, con los cambios operados en el artículo 15 ET, y la introducción del contrato de sustitución en el nuevo artículo 15.3, que contempla un tope de tres meses 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.</p> <p>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.). Y con errores de bulto como la referencia al Ministerio de Hacienda en una regulación que es para el conjunto de AAPP</p> |
| <p><b>Disposición adicional quinta. Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.</b></p> <p>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.</p>   |   | <p>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).</p> <p>Entre las excepciones a dicha norma están los contratos que, durante la ejecución de algunos</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>programas financiados con dichos fondos y con carácter temporal, fueran financiables.</p> <p>La desaparición del contrato por obra o servicio dificulta poder cubrir dichos contratos financiados por los fondos europeos.</p> <p>La regulación propuesta 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 convertirse en un auténtico coladero que habrá que acotar.</p> <p>Estos contratos tendrían la indemnización por fin de contrato establecida en el artículo 49 del ET.</p> <p>Resulta sorprendente, y contrario a los objetivos de la reforma pactada, que no se fije duración máxima alguna para estos contratos.</p> |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p>               |   |
| <p><b>Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional vigesimocuarta (NUEVA). Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad</b></p> <p>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 y, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el</p>   | <p>El acuerdo contempla evaluar, dentro de tres años, el funcionamiento de los cambios operados</p>   |



|  |   |
|--|---|
| <p>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.</p> <p>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 o en 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.</p>  | <p>en la regulación de la contratación, partiendo del objetivo de reducir la temporalidad.</p> <p>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.</p>  |
| <p><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS RELACIONADAS CON LA CONTRATACIÓN</b></p>  |   |
| <p><b>Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.</p> <p>3. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos</p> | <p>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 por obra o servicio en el sector de la construcción.</p> <p>Ídem a los celebrados por las AAPP previstos en norma legal específica (como la Ley de ciencia o la de Universidades)</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>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.</p>  |  |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p>   | <p>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</p>   |
| <p><b>Disposición transitoria quinta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.</b></p> <p>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.</p> <p>Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de 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.</p>   | <p>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.</p> |
| <p><b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA (APARTADO CONTRATACIÓN)</b></p>   |  |
| <p><b>Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.</b><br/>(...)</p> <p>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 vigesimoprimeras del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>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.</p> | <p>Explicada anteriormente.</p> <p>Desaparecen los contratos por obra o servicio propios de la Ley de Ciencia y de la Ley de Universidades.</p>  |

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

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Artículo 151. Cotización en contratos de corta duración.</b></p> <p>En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 por ciento. Dicho incremento no será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.</p> | <p><b>Artículo 151. Cotización adicional en los contratos de duración determinada.</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.</li><li>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.</li><li>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; ni a los contratos por sustitución.</li></ol> | <p>Se amplía de 5 a 30 días la penalización por contratación temporal de corta duración, con algunas exclusiones.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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)</p> <p>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 esta reforma.</p> |
|---|---|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Artículo 267. Situación legal de desempleo.</b></p> <p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando se extinga su relación laboral:</p> <p>(...)</p> <p>3.º Por despido.</p> <p>6.º Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.</p> <p>b) Cuando se suspenda el contrato:</p> <p>(...)</p> <p>d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.</p> | <p><b>Artículo 267. Situación legal de desempleo.</b></p> <p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:</p> <p>a) Cuando se extinga su relación laboral:</p> <p>(...)</p> <p>3.º 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 la Construcción.</p> <p>(...)</p> <p>6.º 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.</p> <p>b) Cuando se suspenda el contrato:</p> <p>(...)</p> <p>d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.</p> | <p>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</p> |
|---|--|---|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Las referencias a los fijos discontinuos del título III de esta ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.</p>   |  |  |
| <p><b>Modificaciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relacionadas con el apartado de contratación</b></p>   |  |  |
| <p><b>Artículo 6. Infracciones leves.</b></p> <p>Son infracciones leves:</p> <p>(...)</p> <p>5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.</p> | <p>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 a 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</p> | <p>Incorpora 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.</p>        |
| <p><b>Artículo 7. Infracciones graves.</b></p> <p>Son infracciones graves:</p> <p>(...)</p> <p>2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a</p>  | <p>2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a</p>   | <p>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</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>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.</p>  | <p>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</p>  | <p>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.</p>           |
| <p><b>Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.</b><br/>(...)<br/>2. Infracciones graves:<br/>(...)<br/>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, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> | <p>(...)<br/>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.<br/><br/>A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada<br/><br/>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</p> | <p>Se incorpora que la infracción será por cada trabajador afectado también cuando lo haga una ETT (igual valoración que en el apartado anterior)</p>                         |
| <p><b>Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.</b><br/>(...)<br/>2. Son infracciones graves:<br/>(...)<br/>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, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de</p>  | <p>(...)<br/>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.<br/><br/>A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada</p>   | <p>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)</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p>  | <p><b>g)</b> 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.</p>  |   |
|   | <p>Se añade un nuevo apartado c bis) al artículo 40.1</p> <p>c bis) Las infracciones graves señalada 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.</p>  | <p>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)</p> |
| <p><b>Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo</b></p> <p>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</p> | <p><b>Artículo 19 bis.1 Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo</b></p> <p>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.<br/>A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada</p> | <p>Igual criterio que en artículo 19, pero para ETTs comunitarias</p>   |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España</b><br/>(...)<br/>2. Infracciones graves:<br/>(...)</p> <p>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, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> <p>(...)</p> | <p><b>Artículo 19 ter.2 Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España</b></p> <p>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.<br/>A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada</p> <p>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</p> | <p>Igual criterio que en artículo 19, pero para empresas usuarias comunitarias</p> |
| <p><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS SOBRE LAS NUEVAS CUANTÍAS DE LAS SANCIONES DE LA LISOS</b></p>   |  |  |
| <p><b>Disposición transitoria décima. Irretroactividad en materia sancionadora.</b></p> <p>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.</p>  |  | <p>Se explica sola</p>   |
| <p><b>MODIFICACIONES EN LA LEY 14/94 DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL</b></p>  |  |  |
| <p><b>Artículo 10. Forma y duración.</b><br/>(...)</p> <p>3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos</p>   | <p><b>Artículo 10. Forma y duración.</b><br/>(...)</p> <p>3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos</p>  |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 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 de este artículo y en sus normas de desarrollo reglamentario.</p> | <p>de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo 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.</p> <p>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 efectuadas a 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.</p> | <p>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.</p> <p>La regulación que figura, que remite todos los aspectos relativos al llamamiento, 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</p> |
| <p><b>Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo</b></p>  |   |  |
| <p><b>«Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo. (Nueva)</b></p> <p>1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar</p>   |   | <p>Aparentemente recupera el contrato de</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>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 refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.</p> <p>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</p>   | <p>inserción, derogado en el año 2006. Y lo enmarca en la Ley de Empleo, que se va a modificar en el año 2022.</p> <p>Ampliación de la edad para contratos formativos.</p>  |
| <p><b>OTRAS DISPOSICIONES</b></p>   |   |
| <p><b>Disposición final sexta. Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas- discontinuas.</b></p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, aumenta de forma significativa el número de contratos fijos discontinuos, en detrimento de la contratación temporal que se pretende reducir.</p> <p>El cumplimiento del mismo tiene el plazo máximo</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <p><b>Entrada en vigor del nuevos artículos 15 y 16: 30 de marzo de 2022</b></p> |  |

## **PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ACUERDO EN LO REFERIDO A CONTRATACIÓN**

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 entienda celebrado por tiempo indefinido: operará no solo cuando la misma persona concatene contratos 18 meses de un período de 24, sino lo que es más importante, 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.

### III.- 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 incentivarán 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.

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.

| TEXTO ACTUAL   | TEXTO ACUERDO  | COMENTARIOS   |
|--|--|---|
| <b>ARTÍCULO 47: Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</b>   |  |   |
| <p>1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.</p> <p>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</p> | <p>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.</p> <p>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</p> | <p>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.</p> <p>No hay cambios en las causas</p> |



|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>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.</p> <p>El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.</p> <p>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</p> | <p>ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.</p> <p>La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los</p> | <p>Se reduce el plazo del período de consultas a 7 días para empresas de menos de 50 personas trabajadoras.</p> |
|--|--|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>cada una de las partes.</p> <p>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.</p> <p>La comisión representativa de los trabajadores 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 los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete 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 quince días.</p> <p>Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de</p> | <p>centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la</p> | <p>Se mantiene la composición de la comisión negociadora del art. 41 (ojo, muy diferente a la que se han tenido en los ERTE ETOP covid-19).</p> <p>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.</p> |
|---|---|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>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.</p> <p>La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y 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.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.</p> <p>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</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo</p> | <p>Cambia el sistema de comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (se verá posteriormente).</p> |
|---|---|---|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores 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.</p> <p>Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.</p> <p>Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de</p> | <p>Se incorpora en la comunicación de la decisión final la información sobre el período en el que operará la reducción o suspensión.</p> |
|---|--|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>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 los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador 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 al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador 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. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá</p> | <p>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 la reducción de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>Se regula el procedimiento para las eventuales prórrogas, igual al de la negociación inicial, pero</p> |
|---|---|---|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>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.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el punto 3 de este artículo.</p> | <p>con plazos más cortos.</p> <p>Desaparece el apartado específico de reducción de jornada, por estar integrado en sus redacciones con la suspensión de contrato.</p> |
|---|---|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.</p> | <p>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 el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.</p> <p>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.</p> <p>La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá</p> | <p>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.</p> |
|--|---|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.</p> <p>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.</p> <p>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 propia resolución.</p> <p>Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> |
|--|---|---|



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.</p> <p>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.</p> <p>c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.</p> <p>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:</p> <p>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,</p> | <p>Se establecen una serie de normas comunes a todos los ERTE. Las principales novedades son:</p> <p>Prioridad a la reducción de jornada frente a la suspensión.</p> <p>Comunicación automatizada a la autoridad laboral de la afectación individual</p> |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>semanal, mensual o anual.</p> <p>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.</p> <p>b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, 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:</p> <p>1º. El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.</p> <p>2º. La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.</p> <p>3º. 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.</p> <p>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</p> | <p>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</p> <p>Prohibición de realizar horas extraordinarias (ya estaba, pero solo para los de reducción de jornada), ni externalizar actividades ni nuevas</p> |
|--|--|--|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.</p> | <p>establecidos reglamentariamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>contrataciones (con salvedades muy tasadas)</p> <p>Mantiene la posibilidad de acciones formativas durante la suspensión o reducción, pero la incentiva expresamente con un incremento del crédito para formación.</p> <p>Mantiene diferentes beneficios en cotizaciones (que se desarrollan en otras disposiciones) pero vinculadas al mantenimiento del empleo.</p> |
|---|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
|--|---|--|

### ARTÍCULO 47 bis: Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

| TEXTO PROPUESTO (NUEVO)  | OBSERVACIONES  |
|--|--|
| <p><b>Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo</b></p> <p>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.</p> <p>Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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 cada una.</li> </ul> <p>2. La activación del Mecanismo RED 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.</p> <p>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.</p> <p>En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible</p> | <p>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 definición de cada una).</p> <p>En todos los casos su activación se produce por decisión del Consejo de Ministros.</p> <p>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 del Mecanismo RED (comisión que no se define en lugar alguno).</p> <p>En cualquier caso, antes de que se active cualquiera de las modalidades deberá informarse a las organizaciones sindicales y empresariales</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Las 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.</p> <p>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 de sus centros de trabajo, 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.</p> <p>4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre 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.</p> <p>a 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.</p> <p>Quando 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.</p> | <p>más representativas.</p> <p>Este párrafo es importante a los efectos de que la activación de cualquiera de las dos modalidades y la inclusión de alguna empresa en cualesquiera de ellas no se entienda como elemento constituyente de medida sobre el empleo (eres, etc.) o las condiciones laborales (descuelgues, modificaciones sustanciales, etc.).</p> <p>Se establece el procedimiento de adscripción de las empresas al mecanismo RED (en cualquiera de 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.</p> <p>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).</p> <p>Aplicación si acuerdo, precisa autorización administrativa si no acuerdo en período de consultas. Eso sí, la autorización – o posible</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>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.</p> <p>5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.</li><li>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.</li><li>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.</li></ul> <p>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.</p> <p>6. Se constituirá como 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 su normativa de desarrollo.</p> <p>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 al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.</p> | <p>denegación- muy tasada.</p> <p>Le es de aplicación las mismas condiciones de los ERTE</p> <p>Las dudas sobre si la definición de este modelo de financiación podía resultar contradictorio con la definición de derecho subjetivo para el acceso a las prestaciones de Seguridad Social, de nuevo cuño, 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</p> |
|--|--|

|   | de las modalidades de este Mecanismo RED.  |
|---|--|
| <b>Modificaciones de la LGSS vinculadas a la flexibilidad interna y los ERTE</b>  |  |
| TEXTO PROPUESTO (NUEVO)   | OBSERVACIONES  |
| <p><b>Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.</b></p> <p>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 Estatuto de 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.</p> <p>En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> |



| TEXTO ACTUAL  | TEXTO ACUERDO  | COMENTARIOS   |
|---|--|---|
| <p><b>Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo.</b></p> <p>(...)</p> <p>2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior</p>  | <p><b>Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo.</b></p> <p>(...)</p> <p>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.</p> | <p>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 Seguridad Social.</p> <p>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</p>   |
| TEXTO PROPUESTO (NUEVO)   |  | OBSERVACIONES   |
| <p><b>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.</b></p> <p>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 concurren 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:</p> <p>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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>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 de la Ley del Estatuto de los</p> |  | <p>Nuevo régimen de exenciones de cotización vinculado a ERTE regulados en los arts. 47 y 47 bis del ET</p> <p>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.</p> <p>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</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>Trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>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) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:</p> <p>1º. 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.</p> <p>2º. El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1º anterior.</p> <p>3º. El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2º anterior.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>2021, por el que se compromete la financiación de todas las políticas de interés general, en este caso, en materia de empleo, que se financien inicialmente con incremento de gasto o disminución de ingreso por parte de la Seguridad Social.</p> |
|---|---|

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 a todos 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 trabajadoras adscritas 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 vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este 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)

|  |  |
|--|--|
| <p>y e) del apartado 1 cuando la persona trabajadora no las haya realizado.</p> <p>9. Las empresas que se hayan beneficiado de 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 obligaciones y de los importes a reintegrar.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.</p> |  |
| <b>Disposición adicional cuadragésima. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</b>   |  |

|   |   |
|---|---|
| <p>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.</p> <p>A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará aquellas 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 incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.</p> <p>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 durante los 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.”</p>   | <p>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.</p>  |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias</p> | <p>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:</p> <p>Se garantiza el acceso a una prestación contributiva sin periodo de carencia.</p> <p>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.</p> <p>Se establece la base reguladora de la prestación</p> |

trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos 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, en todo caso, con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad, 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 trabajo en 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 persona titular 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 sede electrónica 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 la solicitud. En este

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

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 del mecanismo RED requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante 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 no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

a tiempo parcial sin minoración de la cuantía de la prestación por desempleo derivada de ERTE-art. 47 bis ET.



7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período del periodo 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 esta 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

|  |   |
|--|---|
| <p>corresponderán al Instituto Social de la Marina.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.</p> |   |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>   | <p>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</p> |

| TEXTO ACTUAL  | TEXTO ACUERDO                     | COMENTARIOS  |
|---|-----------------------------------|--|
| <b>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. APLICACIÓN DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO</b>  |                                   |  |
| <p><b>Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</b></p> <p>El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.</p> <p>A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá</p> | <p>Se deroga esta disposición</p> | <p>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.</p> <p>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 <i>“mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las AAPP”</i> 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.</p> <p>En cuanto a los ámbitos que tengan la consideración de administración -entidades de</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.</p> <p>Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.</p> |   | <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <p><b>DISPOSICIONES ADICIONALES VINCULADAS A LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y LOS ERTE</b></p>   |   |   |
| <p>TEXTO PROPUESTO (NUEVO)</p>  | <p>OBSERVACIONES</p>  |   |
| <p><b>Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.</b></p> <p>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</p>  | <p>Refuerzo a las acciones formativas durante la aplicación de ERTE art. 47. Como luego veremos, a su desarrollo se vinculan algunos de los</p> |   |

|   |  |
|---|--|
| <p>de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.</p> <p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>beneficios en cotizaciones.</p>   |
| <p><b>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.</b></p> <p>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</p>   | <p>La disposición se explica por sí misma, a los efectos de fiscalización, control e inspección.</p> |

| <b>Modificaciones Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social vinculadas a la flexibilidad interna y los ERTE</b>  |   |  |
|--|---|--|
| <b>TEXTO ACTUAL</b>  | <b>TEXTO ACUERDO</b>  | <b>COMENTARIOS</b>   |
|  | <p><b>Artículo 7. Infracciones graves.</b></p> <p>Son infracciones graves:<br/>(...)</p> <p><b>14. (nuevo)</b> La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.<br/>Se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.</p>  | <p>Adaptar la LISOS a las prohibiciones y limitaciones que tanto el art. 47 como el art. 47 bis establecen</p> |
| <p><b>Artículo 8. Infracciones muy graves.</b><br/>Son infracciones muy graves:<br/>(...)</p> <p>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 sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores</p> | <p><b>Artículo 8. Infracciones muy graves.</b><br/>Son infracciones muy graves:<br/>(...)</p> <p>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.<br/>(...)</p> | <p>Adaptar la LISOS a las prohibiciones y limitaciones que tanto el art. 47 como el art. 47 bis establecen</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p><b>20. (nuevo)</b> Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en los artículos 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.”</p> |  |
| <p><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b></p>   |  |  |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>El procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.</p> |  |  |
| <p><b>OTRAS DISPOSICIONES</b></p>  |  |  |
| <p><b>Disposición adicional primera. Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo</b></p> <p>Transcurrido un año desde la primera activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y 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 transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro.</p>  |  | <p>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.).</p> |
| <p><b>Entrada en vigor Disposición Adicional 41 LGSS y derogación DA 16 del ET: 30 de marzo de 2022</b></p>  |  |  |

## **PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ACUERDO EN LO REFERIDO A FLEXIBILIDAD INTERNA Y ERTE**

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 negociación colectiva, que veremos en el apartado siguiente.



## 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 equilibrio 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 desindicalización.
- 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.

| TEXTO ACTUAL  | TEXTO ACUERDO   | COMENTARIOS  |
|---|---|--|
| <p><b>Artículo 84. Concurrencia.</b><br/>(...)</p> <p>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:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> | <p><b>Artículo 84. Concurrencia.</b><br/>(...)</p> <p>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:</p> <p>a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> | <p>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.</p> <p>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</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p> <p>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.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.</p> | <p>b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.</p> <p>d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos.</p> <p>e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p> <p>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.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|---|---|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>Artículo 86. Vigencia.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p><b>Artículo 86. Vigencia.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p> <p>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.</p> <p>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</p> |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>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.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, 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. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p> | <p>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.</p> <p>4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
|--|--|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.</p> <p>4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.</p>  | <p>5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.</p>   | <p>Transcurrido el año, en defecto de pacto, no decae el convenio, sino que se mantiene íntegramente hasta que sea sustituido por uno nuevo. La recuperación de la ultraactividad indefinida permite reequilibra las fuerzas en la negociación de los convenios colectivos, pues ya no hay que destinar los esfuerzos al simple mantenimiento de la unidad de negociación con su convenio anterior.</p>   |
| <p><b>Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.</b></p> <p>1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos 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 en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.</p> | <p><b>Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios</b></p> <p>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 en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.</p> | <p>El único cambio en este artículo es un nuevo apartado, el 6, sobre el convenio sectorial de aplicación a la contrata o subcontrata.</p> <p>Se introduce un nuevo apartado para aclarar que el convenio sectorial de aplicación en las contrata 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).</p> <p>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</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>2. El empresario 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.</p> <p>De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.</p> <p>No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.</p> <p>3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario 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 del empresario principal, su domicilio</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informados 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</p> | <p>jornada, etc. Porque desaparece el apartado a) del artículo 84.2).</p> <p>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 contrata, sobre todo ante situaciones donde no siempre los intereses son los mismos.</p> <p>Hubiéramos querido que fuera más garantista, y no renunciamos a hacerlo en el trámite parlamentario.</p> <p>Pero la actual redacción, un tanto alambicada, ofrece no obstante más garantías de las que aparenta.</p> <p>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: <i>“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</i></p> |
|--|--|--|

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el 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.</p> <p>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 los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:</p> <p>a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.</p> <p>b) Objeto y duración de la contrata.</p> <p>c) Lugar de ejecución de la contrata.</p> <p>d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.</p> <p>e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.</p> | <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.</p> <p>b) Objeto y duración de la contrata.</p> <p>c) Lugar de ejecución de la contrata.</p> <p>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.</p> <p>e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la</p> | <p><i>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.”</i></p> <p>Además, y ante afirmaciones que se están haciendo sobre esta materia fuera de la realidad, conviene hacer alguna precisión:</p> <p>1) El ET nunca ha regulado expresamente el CC de aplicación a contratas y subcontratas. No es cierto que la reforma de 2012, ni la del 2010, alterara eso. Lo que hizo la reforma del 2012, al dar prioridad al convenio de empresa sobre el sectorial en materia salarial, es posibilitar que en las contratas y subcontratas se aprovechara dicho extremo -a menudo en fraude de ley como es el caso de muchas multiservicios- para bajar salarios, pero no por la aplicación de otro</p> |
|--|---|---|



|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>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 los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.</p> <p>6. Los trabajadores de las empresas contratistas y</p> | <p>prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>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 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.</p> <p>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.</p> <p>No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.</p> | <p>convenio sectorial, sino de convenios de empresa con su prioridad aplicativa en materia salarial.</p> <p>2) Tampoco es cierto que la reforma de 2012 expresamente autorizara a externalizar actividades propias, inherentes al negocio principal, que antes no pudieran externalizarse. Nuevamente fue la posibilidad de aplicar una rebaja salarial a través del convenio de empresa la que impulsó determinadas externalizaciones de la propia actividad (como el caso de las camareras de pisos y otros muchos)</p> <p>3) No es menos cierto que a lo anterior le acompañó alguna sentencia profundamente desafortunada que avalaba la barra libre en materia de externalizaciones, aunque el único objetivo fuera el abaratamiento de costes salariales a costa de las trabajadoras y trabajadores a través del convenio de empresa.</p> <p>Sentado el punto de partida, la actual redacción, que insistimos no renunciamos a mejorar, aporta alguna garantía adicional. La referencia a <i>“salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III”</i> pretende avalar expresamente la capacidad del convenio colectivo sectorial de aplicación a la principal de determinar en qué actividades y tareas propias e inherentes a su actividad principal se deberá aplicar dicho convenio principal a las contratas y</p> |
|---|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.</p> <p>7. Los representantes legales de los trabajadores 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.</p> <p>La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.</p> | <p>subcontratas. Esta disposición ya existe, por ejemplo, en más de 20 convenios provinciales de hostelería con relación a las camareras de piso.</p> <p>No olvidemos, por el contrario, que en otros sectores se viene aplicando el convenio sectorial de la actividad ejecutada por la contrata, por no ser actividad consustancial a la actividad principal, no solo de manera pacífica sino en beneficio de las personas trabajadoras (por ejemplo, los CC de transporte de mercancías y logística en actividades vinculadas a la logística del ciclo industrial).</p> |
|--|---|--|

### DISPOSICIONES ADICIONALES RELACIONADAS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

En los casos de contrata 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.

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.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS RELACIONADAS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**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

|   |   |
|---|---|
| <p>convenios colectivos suscritos y presentados a registro o 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.</p> <p>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 las personas trabajadoras.</p> <p>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.</p> |   |
| <p><b>Disposición transitoria séptima. Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</b></p> <p>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 redacción dada por el presente real decreto-ley.</p>  | <p>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</p>   |
| <p><b>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.</b></p> <p>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.</p>   | <p>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</p> |

## **PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ACUERDO EN LO REFERIDO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

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.

CCOO