

Guía

de Acción Sindical

sobre la Reforma Laboral

(REAL DECRETO LEY 32/2021)



www.ccoomadrid.es



Guía

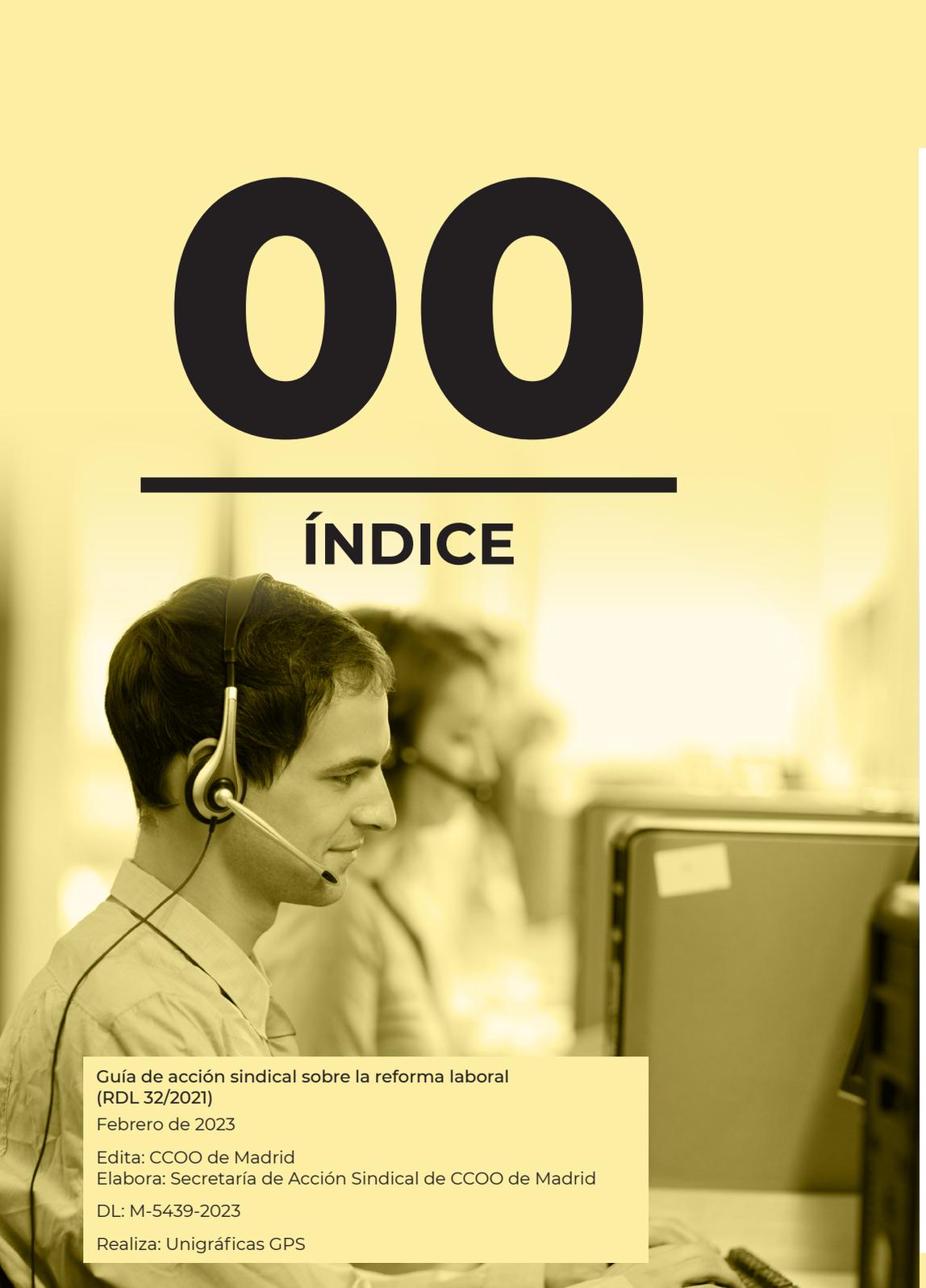
de Acción Sindical

sobre la Reforma Laboral

(REAL DECRETO LEY 32/2021)

00

ÍNDICE



Guía de acción sindical sobre la reforma laboral
(RDL 32/2021)

Febrero de 2023

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Acción Sindical de CCOO de Madrid

DL: M-5439-2023

Realiza: Unigráficas GPS



1. PRÓLOGO

9



2. REFORMA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

19

| | |
|---|----|
| 2.1. OBJETIVOS | 19 |
| 2.2. MODIFICACIONES | 19 |
| 2.3. CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA | 20 |
| 2.4. CONTRATO FORMATIVO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL | 21 |
| 2.5. NORMATIVA COMÚN CONTRATOS FORMATIVOS | 22 |
| 2.6. NORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS | 23 |
| 2.7. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE REPRESENTANTES LEGALES PERSONAS TRABAJADORAS | 24 |
| 2.8. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 25 |
| 2.9. ESTATUTO DE LAS PERSONAS BECARIAS | 26 |



3. REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

31

| | |
|--|----|
| 3.1. OBJETIVOS | 31 |
| 3.2. MODIFICACIONES | 32 |
| 3.3. MODALIDADES CONTRACTUALES | 33 |
| 3.4. FRAUDE, UTILIZACIÓN INDEBIDA O ABUSIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL | 35 |
| 3.5. RÉGIMEN TRANSITORIO | 37 |
| 3.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS | 38 |
| 3.7. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 39 |



4. REFORMA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO 45

| | |
|---|----|
| 4.1. CÓMO CONCERTAR CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS | 45 |
| 4.2. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS | 46 |
| 4.3. DERECHOS DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS | 47 |
| 4.4. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS (RDL 3/2022, de 1 de marzo) | 48 |
| 4.5. REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN CONTRATAS, SUBCONTRATAS O CONCESIONES ADMINISTRATIVAS | 48 |
| 4.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS | 49 |
| 4.7. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 50 |



**5. TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO FIJO
DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 55**



**6. APUESTA POR PROTECCIÓN
Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO 61**

| | |
|---|----|
| 6.1. APUESTA POR LA PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO | 61 |
| 6.2. MODIFICIONES | 62 |
| 6.3. ERTES ORDINARIOS ARTÍCULO 47 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES | 62 |
| 6.4. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO | 63 |
| 6.5. PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y EXONERACIONES DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL | 65 |



| | |
|--|----|
| 6.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS | 67 |
|--|----|



7. REEQUILIBRAR LAS RELACIONES LABORALES PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 73

| | |
|---|----|
| 7.1. REEQUILIBRAR LAS RELACIONES LABORALES PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 73 |
| 7.2. RECUPERACIÓN DE LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL | 74 |
| 7.3. RÉGIMEN TRANSITORIO (DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA) | 74 |
| 7.4. RECUPERACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO | 75 |
| 7.5. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS | 75 |
| 7.6. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 76 |



8. OTROS CONTENIDOS 81

| | |
|--|----|
| 8.1. EVALUACIÓN DE LA REFORMA | 81 |
| 8.2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (LEY 14/1994) | 81 |
| 8.3. MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 8/2015) | 82 |
| 8.4. MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (RDL 5/2000) | 83 |
| 8.5. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO | 83 |
| 8.5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO | 84 |

01

PRÓLOGO





**“Una reforma laboral
para avanzar en derechos
y mejorar nuestras
condiciones de trabajo”**





1. PRÓLOGO

La Reforma Laboral del año 2012, impuesta unilateralmente por el Gobierno del Partido Popular, sin ningún respeto al diálogo social, introdujo modificaciones que alteraron la balanza de la negociación colectiva a favor de las empresas y dieron lugar a una brutal devaluación salarial, permitiendo una enorme precariedad en el mercado de trabajo. Esta Reforma precarizó al máximo las relaciones laborales, generando una gran desigualdad social, provocando que muchas personas trabajadoras hayan entrado en pobreza laboral (a pesar de contar con un trabajo) y ha sido la responsable del aumento de los índices de pobreza en el conjunto de la sociedad, especialmente entre sus sectores ya más desfavorecidos.

La pérdida de derechos colectivos de la clase trabajadora que provocó la reforma laboral del año 2012 se basó en la eliminación de la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, lo que facilitó a las empresas la posibilidad de imponer salarios más bajos y condiciones laborales más desfavorables, la supresión de la ultraactividad de los convenios, la posibilidad dada a las empresas para aplicar unilateralmente modificaciones sustanciales o inaplicaciones de condiciones de trabajo y la utilización de mecanismos de externalización para aplicar devaluaciones salariales a través de los convenios de empresa.

La grave situación económica y social derivada de la Reforma Laboral del año 2012 hacía imprescindible e inevitable su reversión por la vía de la recuperación del diálogo social. Llegar al Real Decreto-ley 32/2021 ha necesitado un largo y difícil camino que empieza con el Gobierno del PSOE surgido tras la moción de censura en 2018.

En ese momento se recuperó el diálogo social y CCOO planteó desde el principio la necesidad prioritaria de recuperar la negociación colectiva como elemento central para un marco de relaciones laborales equilibrado:



- × Prioridad aplicativa del convenio sectorial frente al de empresa (art.84.2).
- × Garantizar la ultraactividad de los convenios colectivos (art. 86).
- × Definir el convenio colectivo de aplicación en contratas y subcontratas (art. 42).

La mesa de diálogo social llegó a un acuerdo, Gobierno y organizaciones sindicales, sobre estas materias al final de 2018, CEOE se manifestó en contra. La convocatoria de elecciones generales en marzo de 2019, y su repetición en noviembre, hicieron imposible su aprobación.

Con la formación del nuevo Gobierno de coalición entre PSOE y Unidas Podemos se produce la reanudación del diálogo social y llega un primer acuerdo sobre la revalorización del SMI, seguido de la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores que permitía el despido por bajas médicas.

En marzo el Gobierno decreta el estado de alarma para hacer frente a la pandemia provocada por la covid-19 y la situación de emergencia sanitaria obliga a dirigir todos los esfuerzos del diálogo social a paliar los efectos de la crisis laboral y social derivados de la pandemia. El acuerdo sobre los ERTES, resultado de una propuesta conjunta de organizaciones sindicales y empresariales y sus seis renovaciones para adaptarlo a la evolución de la pandemia, ha permitido mantener el empleo, a pesar de la gran caída de la actividad económica (con una enorme inversión de fondos públicos).

Durante la pandemia se han producido, en la mesa de diálogo social otros acuerdos que han servido para mejorar las condiciones de vida y laborales de la clase trabajadora y que han puesto en valor la importancia de garantizar la aplicación de las mejoras que son resultado de acuerdos en el marco del diálogo social:



1. Regulación del trabajo a distancia (RDL 28/2020, de 22 septiembre, del trabajo a distancia, tras acuerdo en diálogo social).
2. Medidas para eliminar la brecha de género (aprobación RD 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad, y RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tras el acuerdo entre gobierno y organizaciones sindicales y sin organizaciones empresariales).
3. Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales (RDL 9/2021, de 11 de mayo, “ley Riders”, tras un acuerdo en diálogo social).
4. Subidas del SMI hasta llegar a los 1.080€, en 14 pagas, y alcanzar el objetivo del 60% del salario medio (las dos subidas últimas sin acuerdo con la CEOE).
5. Derogación del factor de sostenibilidad de las pensiones y garantía del mantenimiento del poder adquisitivo con una última subida del 8,3% en enero de 2023 (Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, con acuerdo de organizaciones sindicales y empresariales).

Para afrontar las consecuencias de la crisis económica y sanitaria generada por la pandemia la Unión Europea, a diferencia de la crisis financiera de 2008, propone una actuación económica basada en el gasto público y el respaldo del BCE para apoyar la actividad económica y el mantenimiento del empleo. Esta decisión se plasma en los llamados fondos Next Generation. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno del Estado para acceder a dichos fondos recoge, entre muchos otros, varios compromisos en materia laboral y mejora de nuestro mercado de trabajo:

- × Reducción de los tipos de contratos temporales, generalización del contrato indefinido, reforzando la causalidad de la contratación temporal.



- × Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.
- × Modernización de la negociación colectiva.
- × Adecuación de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.

Los diversos acuerdos alcanzados a través del diálogo social durante la pandemia y el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la Unión Europea para acceder a los fondos europeos dan impulso, a partir de marzo de 2021, a una nueva fase de diálogo social tripartito con el objetivo de lograr mejoras más ambiciosas que se plasman en el acuerdo de diciembre de 2021:

- × Revisión en profundidad de los contratos formativos.
 - Cambiar radicalmente la regulación de la contratación para reducir la temporalidad:
 - Contratación indefinida como modelo general y ordinario de contratación.
 - Reforzando la causalidad en la contratación temporal.
 - Se elimina el contrato por obra y servicio, mayor bolsa de fraude en la contratación y utilizado abusivamente en contrataciones y subcontratas
 - Sustitución del contrato fijo de obra en la construcción.
- × Impulso a la fórmula del fijo discontinuo, garantizando derechos, para abordar la estacionalidad de buena parte de la economía española.



- × Establecer y mejorar los mecanismos permanentes de flexibilidad interna que eviten acudir a la flexibilidad externa, priorizando la suspensión de contratos y la reducción de jornada como mecanismos alternativos a la rescisión del contrato de trabajo: ERTES y MECANISMO RED.
- × Reequilibrar la negociación colectiva y ganar en poder colectivo para las personas trabajadoras, reforzando la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales. Era un elemento imprescindible e irrenunciable para poder avanzar en derechos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.

Las medidas acordadas en el RDL 30/2021 suponen una victoria para las trabajadoras y trabajadores de este país. Es importante resaltar que son fruto del diálogo social y del acuerdo entre organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y Gobierno del Estado, lo que supone una aportación muy valiosa en este clima de crispación social y política que estamos sufriendo.

La Reforma Laboral llega después de dos huelgas generales y 10 años de movilización y de sensibilización, denunciando sus aspectos más regresivos y sus negativas consecuencias para las personas trabajadoras de nuestro país. Debe servir para consolidar, a través de la negociación colectiva, medidas útiles para mejorar derechos laborales y salariales.

Este acuerdo ha cambiado el paradigma de anteriores reformas laborales. Por primera vez una reforma laboral propone para la salida a las crisis económicas o de sectores productivos mecanismos basados en el mantenimiento y la estabilidad del empleo, y no únicamente en el despido. Apuesta por acabar con la precariedad y la pobreza laboral reduciendo la temporalidad de nuestro mercado de trabajo y por fortalecer la posición de la clase trabajadora organizada en la negociación colectiva.

Esta reforma laboral prioriza la mejora de la situación de los colectivos más precarios: jóvenes, mujeres jóvenes, migrantes y mayores de 55 años.



La Reforma laboral tiene ya un año y está plenamente vigente en todo su contenido; su desarrollo ha expuesto también algunas disfunciones en el ámbito de la contratación fija discontinua, convenio de referencia en contrata y subcontratas y ultraactividad, que debemos corregir en el ámbito de la negociación colectiva.

El diálogo social, con o sin la CEOE, ha demostrado ser imprescindible para garantizar y mejorar los derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras y pensionistas; especialmente las de los sectores más desfavorecidos: mujeres, jóvenes, personas con salarios y pensiones más bajos.

Este proceso de diálogo y acuerdos entre los agentes sociales y el Gobierno de Coalición ha demostrado que hay una manera diferente de afrontar las crisis económica, sin recurrir a los despidos masivos, sobre todo de las personas con contratos temporales, o al abaratamiento del despido y a una reducción de los costes laborales por la vía de las reducciones salariales y del recorte de derechos laborales y sociales.

La Reforma Laboral, las sucesivas subidas del SMI, la garantía del poder adquisitivo de las pensiones y el resto de medidas que se han acordado en las diferentes mesas de diálogo han permitido hacer frente a la crisis de precios y salarios ocasionada por el aumento de los precios de la energía y por la guerra en Ucrania que las empresas han repercutido directamente en los bolsillos de las personas trabajadoras. Esta reforma ha garantizado los salarios, permitiendo mantener el consumo y el empleo.

Miguel Ángel Ruiz Montalbán
Secretario de Acción Sindical
CCOO-MADRID



A background image of an office setting with a person sitting at a desk working on a laptop. The image is overlaid with a semi-transparent pink filter. The person is wearing a light-colored shirt and dark trousers. On the desk, there is a laptop, a mug, and some papers. The person is looking at the laptop screen.

02

REFORMA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

(Artículo 11 del Estatuto
de los Trabajadores)



“Una reforma para garantizar seguridad jurídica, reducir temporalidad, su uso abusivo y promover la formación profesional dual”





2. REFORMA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

2.1. OBJETIVOS

- × Dotarlos de seguridad jurídica.
- × Promover su uso para una eficaz implantación de la futura formación profesional de carácter dual, facilitando períodos de formación y de prácticas laborales en las empresas.
- × Proporcionar un marco adecuado para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral.
- × Reducir la temporalidad laboral injustificada y abusiva.
- × Eliminar la ocupación de puestos de carácter estructural con contratos formativos.

2.2. MODIFICACIONES

Desaparecen los tres contratos anteriores: el contrato en prácticas (art. 11.1 ET, anterior), el contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET, anterior) y el contrato para la formación dual universitaria (regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2021).

Se regula un único contrato formativo con dos modalidades: formación en alternancia con el trabajo por cuenta ajena (art. 11.2 ET, nuevo) y contrato para adquirir práctica profesional (art. 11.3 ET).

En los apartados 4 a 7 del artículo 11 ET se recogen las normas comunes de aplicación a ambas modalidades.



Se establecen nuevas normas de Seguridad Social de los contratos normativos.

2.3. CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA

Sustituye al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato para la formación dual universitaria.

Se trata de compatibilizar una actividad retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato debe recoger, expresamente, que la formación teórica y práctica es parte sustancial del mismo.

La actividad desempeñada por la persona contratada en un contrato formativo en alternancia debe estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican su contratación.

La persona contratada debe contar con un tutor designado por el centro formativo y otro designado por la empresa.

La persona contratada contará con un plan individual formativo diseñado por el centro formativo en colaboración de la empresa contratante.

El límite de edad para los contratos formativos en alternancia será de 30 años con dos excepciones:

1. Personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social (definidos en la [Ley 44/2007](#)).
2. Contratos suscritos en el marco de estudios universitarios, certificados de profesionalidad de nivel 3 o ciclos formativos y cursos de especialización de formación profesional.



La duración mínima será de tres meses hasta un máximo de dos años. No se podrá firmar el contrato formativo si la persona hubiera ocupado el puesto de trabajo en la misma empresa por un tiempo superior a 12 meses.

Se mejoran los tiempos de trabajo efectivo: el primer año pasa del 17% al 65% y se mantiene el 85% en el segundo. Siempre se debe garantizar la compatibilidad del tiempo dedicado a las actividades formativas con el dedicado a la actividad laboral.

No puede haber período de prueba.

Se aumenta la retribución mínima a percibir hasta el 60% en el primer año y hasta el 75% en el segundo (antes no se fijaba).

Se permite la contratación a tiempo parcial.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias.

Se garantiza que los contratos formativos a tiempo parcial no sufran ninguna merma en protección social (Disposición adicional cuadragésima tercera RDL 8/2015,), ya que se les garantiza la aplicación de las normas de cotización reguladas para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

Se permite el trabajo a turnos y nocturno cuando las actividades formativas previstas en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos debido a la naturaleza de la actividad de la empresa.

2.4. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Se trata de conseguir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Lo pueden suscribir personas en posesión de título universitario, de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional ([Ley Orgánica 5/2002 de las Quali-](#)



ficaciones y de la Formación Profesional) o un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para la actividad laboral.

El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato.

Se establece un plan formativo individual, con asignación de tutor o tutora y derecho a recibir certificación de la práctica realizada.

Se reduce el límite temporal a 3 años (antes 5) y a 5 en personas con discapacidad (antes 7) para la formalización de este contrato con posterioridad a la finalización de los estudios. La duración mínima es de 6 meses y la máxima de un año. La negociación colectiva podrá regular su duración dentro de esos límites.

No se podrá firmar si ya se ha obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.

El período de prueba es de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo y se prohíben las horas extraordinarias salvo casos de fuerza mayor.

La retribución es la fijada en convenio colectivo.

2.5. NORMATIVA COMÚN CONTRATOS FORMATIVOS

El incumplimiento por la empresa de las obligaciones formativas recogidas en los contratos formativos significará que se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario. Se ha de formalizar por escrito con la inclusión del plan formativo individual.

Las empresas que apliquen medidas de flexibilidad reguladas en los art. 47 y 47 bis podrán suscribir contratos formativos,



siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas con carácter habitual por las personas afectadas por esas medidas.

Si la persona continuase en la empresa, nunca podrá aplicarse período de prueba y la duración del contrato formativo se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Se refuerza el papel de la negociación colectiva, del convenio sectorial, para fijar puestos, actividades o niveles para contratos formativos.

Podrán fijarse, reglamentariamente, el número de contratos por tamaño de centro, personas en formación por tutor o tutora o exigencias en función de la estabilidad en la plantilla.

Hay obligación legal de informar a la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa, incluyendo los planes individuales, requisitos y condiciones de la actividad tutorial.

También hay obligación legal de informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las contrataciones formativas en la empresa.

En la Disposición transitoria primera del ET se regula el régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma.

2.6. NORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (Disposición adicional cuadragésima tercera).

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo duran-



te el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Se garantiza que cualquiera que sea el porcentaje de jornada y la retribución recibida, la base de cotización de las personas con contratos formativos será, al menos, la base mínima de cotización para una jornada completa.

Se garantiza que, si la retribución es superior a la base mínima, esa sea la base cotización. Mejora respecto a la regulación anterior (Disposición Adicional cuadragésima tercera del RDL 8/2015).

Las reglas de cotización se adaptan a estas situaciones.

Régimen transitorio de cotización para los contratos formativos en alternancia suscritos una vez aprobada la reforma, cotizarán en los mismos términos que los establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2022 (DT segunda).

2.7. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Se mantiene el derecho a:

- ✗ Recibir copias básicas de todos los contratos (art. 8 y art. 64.4 ET).
- ✗ Recibir información trimestral sobre previsión de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial y subcontratación (art. 64.2,c ET).
- ✗ Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilice la empresa (art. 64.4, b ET).
- ✗ Ser informado de la situación y estructura del empleo y su evolución, decisiones que puedan suponer cambios



en los contratos. Derecho a consulta cuando la empresa prevea cambios al respecto (art. 64.5 ET).

- × Las personas delegadas sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas miembros de comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas; entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (art. 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical).

Nuevos derechos:

- × Conocer los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemple la contratación formativa, incluyendo *la información relativa a los planes o programas formativos individuales*; así como los requisitos y condiciones en las que se vaya a desarrollar la actividad tutorial prevista en los contratos formativos (art. 11.5 ET).
- × Recibir toda la información relativa a las contrataciones con varias empresas en base a un mismo ciclo formativo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades (art. 11.5 ET).
- × Recibir la información relativa a si las personas a las que se pretenda contratar por medio de un contrato formativo han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de dichas contrataciones (art. 11.7 ET).

2.8. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los contratos formativos para obtención de la práctica profesional el convenio colectivo sectorial o autonómico, o en su



defecto los de ámbito inferior pueden determinar su duración, siempre atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

En los contratos formativos en alternancia y de prácticas el convenio colectivo sectorial o autonómico, o en su defecto, los de ámbito inferior, pueden determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que pueden ser cubiertos por este tipo de contrato.

Por negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Por negociación colectiva se podrá establecer la conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

2.9. ESTATUTO DE LAS PERSONAS BECARIAS

El Gobierno debe presentar en el Congreso en el plazo de 6 meses una propuesta de estatuto para regular la situación de las personas becarias.



03

REFORMA DE LA CONTRACCIÓN TEMPORAL

(Artículo 15 del Estatuto
de los Trabajadores)





**Una reforma para combatir
la temporalidad injustificada
o abusiva y para promover
con eficacia la estabilidad
en el empleo**





3. REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL (Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores)

3.1. OBJETIVOS

- ✘ Combatir la temporalidad injustificada o abusiva.
- ✘ Promover eficazmente la estabilidad en el empleo.
- ✘ Reforzar el principio por el que la contratación laboral, con carácter general, debe ser por tiempo indefinido.
- ✘ Reforzar la causalidad de la contratación temporal.
- ✘ Reducir modalidades de contratos temporales.
- ✘ Reducir la rotación en la contratación.
- ✘ Reducir la duración máxima de los contratos temporales de duración determinada.
- ✘ Endurecer las consecuencias contractuales y administrativas por la utilización fraudulenta, indebida o abusiva de los contratos temporales para que las empresas dejen de actuar en fraude de ley.
- ✘ Transformación del contrato fijo de obra en el sector de la construcción.
- ✘ Obligación de efectuar el seguimiento y evaluación de la Reforma.



3.2. MODIFICACIONES

La contratación laboral debe concertarse, con carácter general, por tiempo indefinido.

Se recupera expresamente la presunción de que el contrato de trabajo se concerta por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo debe expresar taxativamente las dos únicas causas admitidas para la contratación temporal (circunstancias de la producción y sustitución de personas trabajadoras).

Se elimina el contrato por obra y servicio.

Se imponen requisitos legales y de contenido en el contrato, con la demanda de inclusión de información precisa, que permita su adecuación a la legalidad. La falta de esta especificación, considerada como práctica no deseada, servirá para suponer que no concurre causa justificada en la temporalidad (*“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”*). Esto supone que la falta de especificación precisa de la motivación de la contratación temporal, es decir de la causa, supone que no concurre causa justificativa de la temporalidad. El contrato debe cumplir con las exigencias del artículo 15.1.

El incumplimiento de lo anterior tendrá como consecuencia (artículo 15.4), la consideración como fijas de las personas contratadas si se incumple lo establecido en este artículo.



3.3. MODALIDADES CONTRACTUALES

Son dos modalidades de contrato temporal:

- × Contrato por circunstancias de la producción.
- × Contrato para la sustitución de personas trabajadoras.

3.3.1. Contrato temporal por circunstancias de la producción

Son las dos modalidades, diferenciadas por la causa que motiva la contratación:

- × **Modalidad A).** Su causa es el incremento ocasional e imprevisible de la actividad productiva y posibles oscilaciones de la actividad normal de la empresa que generen una necesidad temporal de empleo, incluidas las derivadas de la cobertura de necesidades generadas por las vacaciones anuales de la plantilla.

Quedan excluidos los supuestos del artículo 16.1 (contratos fijos-discontinuos).

La duración máxima será de 6 meses, ampliable por convenio colectivo 6 meses más (antes era de 3 años ampliable a 4 por convenio).

El contrato podrá ser concertado por una duración inferior a la máxima establecida; pero podrá ser prorrogado por una única vez y sin superar el máximo establecido legalmente (6 meses o 12 por convenio).

La causa que justifique la contratación temporal debe concurrir durante toda la duración del contrato.

- × **Modalidad B).** Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. La causa de la contratación surge



en alguna ocasión, pero no de forma habitual o por costumbre (diferencia con el contrato fijo discontinuo).

Para poder realizar este tipo de contratos las empresas deben elaborar una previsión de sus necesidades y remitirla a los representantes legales de las personas trabajadoras en el último trimestre de cada año.

El tiempo máximo de duración de este tipo de contratos será de 90 días continuados en el año natural.

En el contrato debe identificarse la situación ocasional que justifica la contratación y que, en todo caso, debe ser inferior a los 90 días.

Hay que señalar las limitaciones comunes a las dos modalidades de contratos por circunstancias de la producción:

- × Nunca podrá ser causa justificativa de tipo de contratos la realización de los trabajos contratados en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa contratante.
- × Se reduce el período, de 30 a 24 meses, y el tiempo de contratación (de 24 a 18 meses) para adquirir la condición de fijo en plantilla.
- × Importante novedad para reducir la rotación en un mismo puesto de trabajo, al regular expresamente que una persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, más de 18 meses en un período de 24, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, adquirirá la condición de fija.



3.3.2. Contrato temporal para la sustitución de personas trabajadoras

En la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo en el contrato se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por un máximo de quince días.

Puede utilizarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se atenga a las causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.

Se podrá usar para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante procesos de selección o promoción para su cobertura definitiva; la duración no podrá superar los tres meses o el plazo inferior que pueda establecerse en convenio colectivo.

Se extingue con la reincorporación de la persona sustituida, por la pérdida del derecho a la reserva de puesto o por el transcurso del plazo en los supuestos de procesos de selección o promoción.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, la Disposición adicional cuarta del RDL 32/2021 regula que se podrán utilizar contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta la finalización del proceso de selección para su cobertura con carácter definitivo ([Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#)).

3.4. FRAUDE, UTILIZACIÓN INDEBIDA O ABUSIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Consecuencias contractuales

- × Paso a la situación de persona fija en plantilla por el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones reguladas en el artículo 15.



- ✘ La contratación sucesiva de una misma persona trabajadora o la contratación de otra para ocupar puestos previamente ocupados por circunstancias de la producción dará lugar a la adquisición de la condición de fijeza en plantilla (art. 15.5).

Consecuencias administrativas

- ✘ Cotización adicional a la empresa a la finalización de los contratos de duración determinada inferiores a 30 días (art. 151 del TRLGSS).
- ✘ Modificación en el art. 7.2 del RDL 5/2000, al considerar como infracción en la contratación por cada una de las personas trabajadoras afectadas (antes era por empresa).

El SEPE certificará a instancias de la persona trabajadora afectada su condición de fija, conforme al artículo 15.9 del ET. Además, la Autoridad laboral debe comunicar a Inspección de Trabajo las irregularidades que pueda detectar.

Consecuencias que puede establecer la negociación colectiva

- ✘ Artículo 15.8, que amplía la capacidad de los convenios colectivos para establecer medidas o planes para la reducción de la temporalidad, fijar criterios generales sobre la adecuación de la proporcionalidad de los contratos temporales sobre el total de la plantilla, fijar porcentajes máximos de temporalidad y establecer consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones pactadas al respecto.
- ✘ Los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los de puesta a disposición.



3.5. RÉGIMEN TRANSITORIO

La reforma del artículo 15 del ET entró en vigor el 30 de marzo de 2022.

Contratos firmados antes del 31 de diciembre de 2021 (Disposición transitoria tercera)

Los contratos de obra y servicio determinado, así como los contratos fijos de obra del sector de la construcción firmados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán por la normativa anterior hasta alcanzar su duración máxima.

Los contratos de obra y servicio determinado firmados 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 vigentes a 31 de diciembre, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada en su normativa de aplicación, con el límite máximo de 3 años contados a partir del 31 de diciembre de 2021.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la regulación anterior al 31 de diciembre de 2021.

Contratos firmados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 (Disposición transitoria cuarta)

Los contratos de obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos firmados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, se regularán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hubieran concertado. Su duración máxima nunca podrá ser superior a 6 meses.



Límites al encadenamiento de contratos (Disposición transitoria quinta)

Lo dispuesto en el [RDL 32/2021](#) será de aplicación, en el cómputo de la concatenación de contratos para acceder a la fijeza, a los contratos suscritos a partir de su entrada en vigor.

Para los contratos firmados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 sólo computará, a efectos de acceder a la condición de indefinido, el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021, fecha de entrada en vigor del [RDL 32/2021](#).

3.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CONTRATOS TEMPORALES

Se mantiene el derecho a:

- ✘ Recibir copias básicas de todos los contratos (art. 8 y art. 64.4 ET).
- ✘ Recibir información trimestral sobre previsión de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial y subcontratación (art. 64.2, c ET).
- ✘ Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilice la empresa (art. 64.4, b ET).
- ✘ Ser informado de la situación y estructura del empleo y su evolución, decisiones que puedan suponer cambios en los contratos. Derecho a consulta cuando la empresa prevea cambios al respecto (art. 64.5 ET).
- ✘ Las personas delegadas sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mis-



mas garantías que las establecidas legalmente para las personas miembros de comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas; entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (art. 10.3 LOLS).

Nuevos derechos:

- ✘ Recibir previsión anual de utilización de contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales o previsibles, máximo 90 días/año (art. 15.2 ET).
- ✘ Las personas con contrato temporal y formativo deben recibir información sobre los puestos de trabajo vacantes (art. 15.7 ET).
- ✘ Recibir documentación justificativa sobre la condición de persona trabajadora indefinida fija a todas aquellas que lo sean por incumplimiento constatado del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (fraude de ley), cuando no exista obligación de entregar copia básica de los contratos (art. 15.7 ET).

3.7. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTRATOS TEMPORALES (DURACIÓN DEL CONTRATO)

Los convenios sectoriales podrán ampliar la duración máxima de los contratos de duración determinada hasta un año.

En cualquier convenio colectivo, incluidos los de empresa, se podrá:



- × Regular planes de reducción de la temporalidad.
- × Fijar criterios generales para adecuar el nivel de contratación temporal al total de la plantilla.
- × Establecer porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.
- × Plantear criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición (ETTs).
- × Determinar el plazo, siempre inferior a tres meses, para la celebración de contratos de sustitución para la cobertura temporal de puestos de trabajo durante procesos de selección o promoción interna para su cobertura definitiva.
- × Regular el reconocimiento de derechos laborales de forma proporcional al tiempo trabajado.
- × Acordar medios de información al personal con contratos temporales sobre el acceso a puestos de trabajo de carácter indefinido vacantes.
- × Establecer medidas para facilitar el acceso a acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo al personal con contratos temporales.



04

REFORMA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

(Artículo 16 del Estatuto
de los Trabajadores)





**“Una reforma para reducir
la contratación temporal
y mejorar las condiciones
contractuales y laborales de la
contratación fija discontinua”**





4. REFORMA DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

La reducción de los motivos para la contratación temporal y la eliminación del contrato de obra o servicio determinado debían ir acompañados de un compromiso eficaz para promover la estabilidad en el empleo. La forma de lograrlo es una reforma en profundidad del contrato fijo discontinuo.

4.1. CÓMO CONCERTAR CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

1. Para la realización de trabajos que, sin tener la naturaleza del punto anterior, siendo de prestación intermitente tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Se deroga el artículo 12.3 del ET, de tal modo que los contratos para desarrollar trabajos fijos o periódicos dentro del volumen de actividad de la empresa no podrán ser concertados a tiempo parcial, deberán concertarse como fijos discontinuos.
2. Para la realización de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Sin perjuicio de la existencia de contratos fijos ordinarios en ese ámbito.
3. La nueva normativa permite concertar un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida (novedad, antes no estaba permitido). Esta situación se regula en la **Disposición Final 1ª del RDL 32/2021** que modifica la **Ley 14/1994**, de empre-



sas de trabajo temporal, para autorizar la contratación fijo discontinua únicamente para necesidades temporales de las empresas usuarias que se acomoden a lo previsto en el art. 15 del ET. En este último supuesto, los periodos de inactividad deben coincidir con el plazo de espera entre dichos.

4.2 NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DE CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

El contrato, siempre por escrito, debe recoger los elementos esenciales de la actividad laboral (duración período de actividad, jornada y distribución horaria entre otros), con carácter estimado, aunque deberán concretarse en el momento del llamamiento.

Las empresas están obligadas a trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con la previsión anual, o en su caso semestral. También están obligadas a informar de las altas en la empresa de las personas con contratos fijos discontinuos una vez que se produzcan.

Por medio de convenio colectivo, o acuerdo de empresa, se podrán establecer los criterios objetivos y formales de los llamamientos de las personas fijas discontinuas.

El llamamiento siempre deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a las personas interesadas. En dicho escrito deberán aparecer las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. Los llamamientos deberán comunicarse con la antelación adecuada.

Las personas fijas discontinuas podrán ejercer las acciones que estimen oportunas en los casos de incumplimientos relacionados con el llamamiento. La nueva regulación permitiría el ejercicio de otras acciones reclamando el derecho a la ocupación o el de los salarios no percibidos por defectos formales en los llamamientos.



4.3. DERECHOS DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

El artículo 16 del ET, recoge por primera vez, que las personas contratadas como fijas discontinuas no podrán sufrir perjuicios en el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas derivadas de derechos reconocidos en la legislación o los convenios colectivos.

La antigüedad, según doctrina consolidada por el Tribunal de Justicia de la UE, se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no sólo al tiempo de servicios efectivamente prestados.

La empresa tiene la obligación de informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario. Podrán, así, solicitar voluntariamente la conversión de sus puestos como fijos discontinuos en fijos ordinarios por el procedimiento regulado en el convenio sectorial o en el acuerdo de empresa.

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 durante los periodos de inactividad.

El descenso de los contratos temporales y el incremento de la plantilla de personas fijas discontinuas tiene efectos favorables para la composición de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras.



4.4. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS (RDL 3/2022, de 1 de marzo)

Se equiparán los derechos de protección por desempleo a los del resto de personas trabajadoras.

La Disposición adicional Sexta dispone la obligación de realizar las modificaciones necesarias para mejorar la protección de las personas fijas discontinuas, permitiendo su acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social.

4.5. REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN CONTRATAS, SUBCONTRATAS O CONCESIONES ADMINISTRATIVAS

El apartado 4 del artículo 16 del ET establece que los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios sectoriales podrán determinar el plazo máximo de inactividad entre subcontrataciones que, en defecto de regulación convencional, será de 3 meses.

Cumplido el plazo establecido, la empresa debe obligatoriamente adoptar las medidas coyunturales o definitivas (suspensiones, extinciones, traslados o modificaciones, que procedan, según lo previsto en el ET).

El objetivo es limitar los tiempos de inactividad cuando pueda existir mayor incertidumbre en la reanudación del trabajo.



4.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se mantiene el derecho a:

- ✦ Recibir copias básicas de todos los contratos (art. 8 y art. 64.4 ET).
- ✦ Recibir información trimestral sobre previsión de celebración de nuevos contratos, realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial y subcontratación (art. 64.2,c ET).
- ✦ Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilice la empresa (art. 64.4, b ET).
- ✦ Ser informado de la situación y estructura del empleo y su evolución, decisiones que puedan suponer cambios en los contratos. Derecho a consulta cuando la empresa prevea cambios al respecto (art. 64.5 ET)
- ✦ Las personas delegadas sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas miembros de comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas; entre otras, tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (art. 10.3 LOLS).

Nuevos derechos:

- ✦ Recibir al inicio de cada año natural el calendario de 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 (art. 16.3 ET).

- ✘ Las empresas están obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo (art. 16.5 ET. Está incluido en la información que se debe facilitar según el art. 64.5 ET).
- ✘ Recibir información sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario (art. 16.7 ET).

4.7. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Los convenios colectivos, en su defecto, acuerdos de empresa podrán establecer criterios objetivos y formales que regulen el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Los convenios colectivos, en su defecto, acuerdos de empresa podrán regular el procedimiento para la solicitud de conversión, voluntaria, para el acceso a puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

Los convenios colectivos sectoriales podrán:

- ✘ Determinar el plazo máximo de inactividad entre subcontratas que permita la realización de contratos fijos discontinuos por este motivo.
- ✘ Establecer una bolsa de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad. Su objetivo sería facilitar su contratación y su formación continua durante dichos periodos. La presencia en dichas bolsas no puede suponer pérdida de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de las empresas.



- ✘ Posibilitar la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.
- ✘ Obligar a las empresas a la elaboración de un censo anual de personal fijo discontinuo.
- ✘ Establecer un período mínimo de llamamiento anual.
- ✘ Podrá regular 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 llamamiento.



05

TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN





**Una reforma para regular
la subcontratación
y garantizar las condiciones
laborales de estos contratos**





5. TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Obligada por la desaparición del contrato de obra o servicio determinado. Se procede, para preservar los derechos alcanzados a través de la negociación colectiva, a modificar la **DA tercera de la Ley 32/2006**, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Esta disposición regula el régimen aplicable a los nuevos contratos indefinidos adscritos a obra.

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

La finalización de la obra en la que se esté prestando servicios determinará la obligación para la empresa de ofertarle una propuesta de recolocación, si es posible con proceso previo de formación. La norma establece qué debe entenderse por finalización de la obra, las obligaciones de información a la representación legal y a los sindicatos más representativos del sector y los requisitos y exigencias de la propuesta de recolocación, de los procesos formativos, de la aceptación o rechazo de la propuesta, para dotar de seguridad jurídica a todo el proceso.

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora.

La extinción del contrato dará acceso al desempleo (se adapta el art. 267 del **TRLGSS del RDL 8/2015**) y a una indemnización del 7%, calculada sobre los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo aplicables y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.



Se garantizan los derechos indemnizatorios establecidos en el sector de la construcción para la finalización de la obra, que resultan superiores a los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para los despidos objetivos o colectivos.





06

**APUESTA POR LA
PROTECCIÓN Y
MANTENIMIENTO
DEL EMPLEO**





**Una reforma que apuesta
por medidas que prioricen
el mantenimiento del
empleo frente al despido
indiscriminado**



6. APUESTA POR LA PROTECCIÓN Y EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

6.1. APUESTA POR LA PROTECCIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

OBJETIVOS:

- × Limitar los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- × Regular las herramientas de flexibilidad interna y temporal que actúen de manera efectiva en el mantenimiento del empleo.
- × Priorizar la reducción de jornada y la suspensión de contratos frente al despido.
- × Regular un sistema de ERTES específico frente a crisis cíclicas o reestructuración de sectores.
- × Incorporar los aspectos positivos de la regulación de los ERTES COVID al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- × Diseñar medidas que incentiven la utilización de ERTES frente a ERES, con exoneración de cargas sociales y ayudas a la formación y como protección social.
- × Incorporar fondos para el reciclaje y la formación.
- × Introducir elementos que refuercen el control administrativo del desarrollo de estos procedimientos.
- × Endurecer el régimen sancionador.
- × Eliminar los despidos colectivos en las Administraciones Públicas.



6.2. MODIFICACIONES

Hay una nueva redacción del artículo 47 para facilitar la tramitación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Se presentan exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas, condicionadas al mantenimiento del empleo y a la realización de actividades formativas.

Se incluye una causa más, art. 47.7, en los ERTE por fuerza mayor: el impedimento o las limitaciones por decisión de la autoridad gubernativa (introducida por la legislación COVID).

Se incorpora un nuevo artículo 47 bis que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Se regulan ayudas formativas en los ERTES de los art. 47 y 47 bis (Disposición Adicional vigésimo quinta), que deberán realizarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato.

6.3. ERTES ORDINARIOS, ARTÍCULO 47 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El período de consulta con la representación legal de las personas trabajadoras en empresas de menos de 50 personas en plantilla no podrá ser superior a 7 días; antes eran 15.

Se acortan los plazos para la constitución de la comisión representativa cuando no haya representantes legales de las personas trabajadoras.

Si, tras reclamación judicial, el ERTE fuera declarado injustificado o nulo, la empresa deberá añadir a las condenas ya establecidas (incorporación al puesto de trabajo, pago de salarios no percibi-



dos o la diferencia con respecto a las prestaciones recibidas por desempleo) las diferencias de cotización a la Seguridad Social.

Nuevo apartado 47.4 que regula la posibilidad de prórroga, en cualquier momento de la vigencia, de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato. El período de consultas será de 5 días.

Se incorpora la regulación específica del ERTE por causa de fuerza mayor, artículo 47.7:

- ✘ Prioridad a las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos.
- ✘ No pueden realizarse horas extraordinarias.
- ✘ No pueden externalizarse actividades ni concertarse nuevas contrataciones.
- ✘ Afectación o desafectación mientras dures el procedimiento por causa justificada y con comunicación a la representación legal de la plantilla.
- ✘ Si desarrollan acciones formativas durante el ERTE, las empresas tendrán derecho a un incremento de crédito para su formación.
- ✘ Los beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTES estarán condicionados al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas ([DA trigésima novena del RDL 8/2015, texto refundido de la Ley General de Seguridad Social](#)).

6.4. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Permite a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.



Se activa por el Consejo de Ministros a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, siempre con informe previo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Tiene dos modalidades:

- × Cíclica, cuando por motivo de una coyuntura macroeconómica general se aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. Duración máxima de 1 año.
- × 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. Duración máxima de 1 año, con dos prórrogas de 6 meses cada una.
- × Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar al Gobierno la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED para estudiar la situación y elevar, en su caso, la solicitud de activación. La solicitud de activación debe ir acompañada siempre de un plan de recualificación profesional. Antes de esta solicitud, es imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Se garantiza la financiación de las prestaciones y ayudas derivadas de su aplicación (fondo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Después de un año desde la activación del Mecanismo RED, Gobierno y agentes sociales analizarán la necesidad de adoptar medidas en el ámbito laboral o de la Seguridad Social para favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras afectadas en el futuro (Disposición adicional primera, “Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo”).



6.5. PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y EXONERACIONES DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las personas afectadas por un expediente ETOP y fuerza mayor (art. 47) accederán a las prestaciones por desempleo de conformidad con las reglas generales establecidas en el TRLGSS, disposiciones propias de la prestación por desempleo sin ninguna especialidad (art. 267.1.b. 1º y c del RDL 8/2015).

Las personas afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas de protección social previstas en la Disposición adicional cuadragésima primera del RDL 8/2015, que establece una prestación específica:

- × Personas por cuenta ajena cuando se suspenda temporalmente el contrato o se reduzca su jornada ordinaria, siempre que su salario sea objeto de una reducción análoga.
- × Personas socias 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.
- × No es necesario acreditar período mínimo de cotización; pero sí la inscripción en el servicio público de empleo correspondiente.
- × La relación laboral o societaria en la empresa que aplique el Mecanismo RED debe ser anterior a la fecha del acuerdo del Consejo de Ministros declarando su activación.
- × La base reguladora será el promedio de las bases de cotización de la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias y accidentes de trabajo, excluidas horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inme-



diatamente anteriores. Si no se acreditan esos 180 días, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al período inferior acreditado.

- × La cuantía de la prestación resultará de aplicar a la base reguladora el 70% durante todo el período de vigencia de la medida. Su duración se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación de la medida en la empresa.
- × El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones efectuadas con anterioridad.
- × El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido en futuros accesos a la protección por desempleo.
- × En caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de la prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el nº de horas no trabajadas en el período de referencia.
- × La prestación será incompatible con trabajo, por cuenta ajena o propia, a tiempo completo; pero será compatible con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.
- × La prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad o la percepción de la Renta Activa de Inserción regulada en el RDL 1369/2006 y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social.
- × No se podrán percibir simultáneamente prestaciones derivadas de dos o más mecanismos RED.
- × La empresa debe tramitar las prestaciones en el plazo de un mes.



La DA trigésima novena del RDL 8/2015 regula las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social, que pueden ir del 20% al 90% en función del tipo de ERTE y estar vinculadas, en algunos casos, a acciones formativas. Todas están condicionadas al mantenimiento del empleo hasta los 6 meses siguientes a la finalización del período de vigencia del ERTE.

Las empresas que incumplan las obligaciones formativas deberán reingresar el importe de las cotizaciones de las que hubieran sido exoneradas.

6.6. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

6.6.1. Procedimiento de reducción de jornada o suspensión de contrato

POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)

Definición de causas, inicio del procedimiento y constitución representativa: se mantienen en los mismos términos.

Plazo máximo de constitución de la comisión representativa, 5 días. Este plazo pasa a ser de 10 días cuando haya centros que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras.

Se mantiene en los términos del anterior art. 47 la legitimidad para formar parte de la comisión representativa: Representación Legal de Personas Trabajadoras, donde exista, posibilidad de comisión ad-hoc o comisión formada por sindicatos representativos.

Duración máxima del procedimiento: 15 días desde su inicio (7 días en empresas con menos de 50 personas en plantilla).

La comunicación final a la Autoridad laboral debe incluir: período de aplicación de las reducciones de jornada o suspensiones



de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE y el tipo de medida que se aplica a cada persona (incluido del porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato).

Información a la Representación legal de las personas trabajadoras de posibles afectaciones o desafectaciones en caso de alteración de las circunstancias señaladas como causa del ERTE.

Información a la Representación legal de las personas trabajadoras de posibles externalizaciones o nuevas contrataciones cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones profesionales.

Nuevo procedimiento de prórroga: nuevo período de consulta de 5 días con la comisión consultiva inicial. Hay un plazo máximo de 7 días para la comunicación a la Autoridad laboral.

POR FUERZA MAYOR

El procedimiento se inicia por solicitud de la empresa a la Autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba necesarios, y comunicación simultánea a la Representación legal de las personas trabajadoras.

La Autoridad laboral debe constatar la existencia de causa motivada de la suspensión de contratos o reducción de jornada. Solicitará informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el que debe haber pronunciamiento sobre la fuerza mayor, antes de dictar resolución.

La resolución de la Autoridad laboral deberá dictarse en un plazo de 5 días desde la solicitud y únicamente constatará la existencia, o no, de fuerza mayor.

La comunicación final a la Autoridad laboral debe incluir: período de aplicación de las reducciones de jornada o suspensiones de contrato, identificación de las personas incluidas en el ERTE



y el tipo de medida que se aplica a cada persona (incluido del porcentaje máximo de reducción de jornada o número máximo de días de suspensión de contrato).

Información a la Representación legal de las personas trabajadoras de posibles afectaciones o desafectaciones en caso de alteración de las circunstancias señaladas como causa del ERTE.

Información a la Representación legal de las personas trabajadoras de posibles externalizaciones o nuevas contrataciones cuando las personas afectadas por el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar sus funciones profesionales.

En caso de mantenimiento de la fuerza mayor al finalizar el plazo previsto, debe iniciarse un nuevo procedimiento.

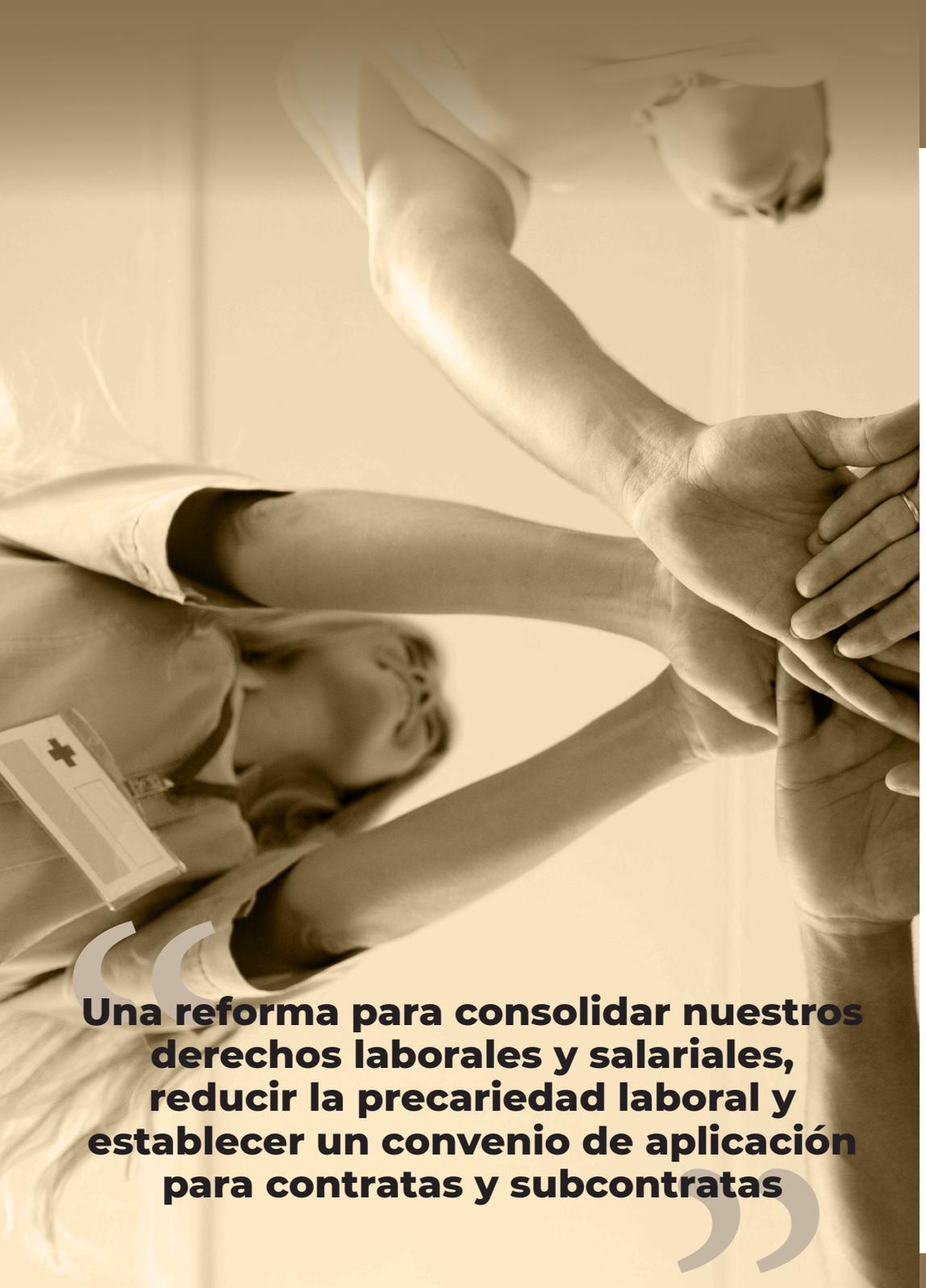


07

**REEQUILIBRAR
LAS RELACIONES
LABORALES PARA
REFORZAR
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**







Una reforma para consolidar nuestros derechos laborales y salariales, reducir la precariedad laboral y establecer un convenio de aplicación para contratadas y subcontratadas



7. REEQUILIBRAR LAS RELACIONES LABORALES PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

7.1. REEQUILIBRAR LAS RELACIONES LABORALES PARA REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETIVOS:

- ✘ Corregir los efectos más dañinos y perjudiciales de la reforma del año 2012.
- ✘ Recuperar derechos salariales y laborales para las personas trabajadoras.
- ✘ Reducir la precariedad laboral.
- ✘ Recuperar el papel de clase trabajadora organizada en la negociación colectiva.
- ✘ Dotar de nuevo de ultraactividad a los convenios colectivos.
- ✘ Derogar la prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial.
- ✘ Establecer un convenio colectivo de aplicación a contratas y subcontratas.

MODIFICACIONES:

- ✘ Prioridad aplicativa convenio sectorial (art. 84.2).
- ✘ Ultraactividad (art. 86).
- ✘ Convenio aplicable a contratas y subcontratas (art. 42.6).



7.2. RECUPERACIÓN DE LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO SECTORIAL EN MATERIA SALARIAL

Se elimina el apartado a) del artículo 84.2 del ET. A partir de ahora el salario base y los complementos salariales de los convenios de empresa nunca podrán establecer retribuciones por debajo de lo previsto en los convenios sectoriales. Con esta modificación se pone fin a la posibilidad de devaluación salarial a través de los convenios de empresa.

El resto del artículo 84 se mantiene sin alterar; de forma que materias como: abono o compensación de horas extras, turnicidad, distribución del tiempo de trabajo, planificación anual de vacaciones, sistema de clasificación profesional, adaptación de las modalidades de contratación o medidas para favorecer corresponsabilidad y conciliación seguirán regulándose ahora en los convenios de empresa (siempre se habían reservado a los convenios a nivel de empresa).

7.3. RÉGIMEN TRANSITORIO (DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA)

Para los convenios firmados con anterioridad a la nueva reforma, una vez que pierdan su vigencia expresa se establece el plazo de un año desde la entrada en vigor del RD-ley 32/2021.

La modificación del artículo 84 del ET no puede suponer, en ningún caso, la pérdida o compensación de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Plazo de adaptación es de 6 meses para adaptar los convenios colectivos.



7.4. RECUPERACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

La modificación del artículo 86 del ET en la reforma de 2012 debilitó la fuerza de la clase obrera organizada en la negociación y provocó una negociación a la baja de las condiciones de trabajo, cuyo objetivo era mantener el convenio colectivo y evitar la aplicación de los de ámbito superior, con peores condiciones laborales y salariales o el propio Estatuto de los Trabajadores.

El nuevo artículo 86 del ET establece que, después de un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya acordado uno nuevo, los negociadores deben someterse a los procedimientos de mediación establecidos (arbitraje voluntario incluido) para resolver las diferencias existentes. En todo caso, aunque no hubiera acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Para los convenios denunciados a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, la DT séptima del propio RDL establece que: *los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este 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.*

7.5. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Se modifica el artículo 42 del ET, introduciendo un nuevo apartado, el 6, que dispone que el convenio colectivo de aplicación para empresas contratistas y subcontratistas debe ser el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, independientemente de su objeto social o forma jurídica salvo que pueda existir otro convenio sectorial de aplicación.



Si la empresa de la contrata o subcontrata tuviera convenio propio, sería este el de aplicación y siempre en los términos regulados en el artículo 84 del ET.

La combinación de los artículos 42 y 84 garantiza que la subcontratación no pueda utilizarse para abaratar y devaluar derechos salariales. Hay convenios sectoriales que en su articulado ya recogen la aplicación del convenio sectorial de la empresa principal cuando se subcontrata la actividad propia de esta empresa, lo que permite corregir situaciones de discriminación salarial.

7.6. MATERIAS RESERVADAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (art. 42 Estatuto Trabajadores)

- × Los convenios sectoriales serán el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas o subcontratistas, salvo que dispongan de convenio propio.

CONCURRENCIA (art. 84 Estatuto Trabajadores)

- × Los convenios colectivos sectoriales y autonómicos tendrán prioridad aplicativa en lo referente a la cuantía del sueldo base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados.





08

**OTROS
CONTENIDOS**



Una reforma ambiciosa que quiere salvaguardar derechos más allá del Estatuto de los Trabajadores





8. OTROS CONTENIDOS

8.1. EVALUACIÓN DE LA REFORMA

La nueva Disposición adicional vigésimocuarta del Estatuto de los Trabajadores obliga al Gobierno a realizar una evaluación de los resultados de la aplicación de las medidas acordadas en esta reforma, a partir del análisis de los datos sobre contratación temporal e indefinida general y por sectores productivos, en enero del año 2025.

Esta evaluación debe repetirse cada dos años. Si los datos evaluados demostraran que no se avanza en la reducción de los porcentajes de temporalidad, general o en los diversos sectores productivos, el Gobierno deberá presentar a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan el cumplimiento de dicho objetivo para su debate y acuerdo con los interlocutores.

8.2. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (LEY 14/1994)

Se modifica (Disposición final primera) el apartado 3 del art. 10 de la Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, que regula la forma y duración de los contratos que realicen estas empresas. Los contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, en todos los casos, deben estar plenamente determinados en el momento de su firma y deben responder a los supuestos de contratación recogidos en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ETTs podrán formalizar contratos de puesta a disposición, vinculados a necesidades temporales de empresas usuarias diferentes, de carácter fijo discontinuo en los términos previstos



en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. En este supuesto será de aplicación lo recogido en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores y se entenderá que afectan, a través de la negociación colectiva, a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las ETTs.

Los referidos convenios colectivos podrán fijar una garantía de empleo para las personas contratadas como fijas discontinuas.

8.3. MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (RDL 8/2015)

El art. 47 modifica la Disposición adicional cuadragésima cuarta (“Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED”), condicionando los beneficios en materia de cotización, vinculados a expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa y que estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas, con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la referida Disposición adicional del RDL 8/2015.

La prestación a percibir por las personas trabajadoras afectadas por estos expedientes se regirá por lo establecido en el artículo 267 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y su normativa de desarrollo.

Se modifica el art. 151 (“Cotización adicional en contratos de duración determinada”). Se penalizan los contratos de duración determinada inferior a 30 días con una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de los mismos. Se excluye los contratos a trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Sistema Especial para Empleados de Hogar, Régimen Especial para la Minería del Carbón ni o los contratos de sustitución.



Se añade un nuevo artículo 153 bis (“Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato”) que regula las bases de cotización que se deben utilizar para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

Se modifica el apartado 1 del artículo 267 del RDL 8/2015, con una nueva relación de los supuestos de situación legal de desempleo, en la que se encontrarán las personas trabajadoras incluidas en alguno de ellos.

Nueva 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”) que regula el procedimiento de acceso de las personas trabajadoras a las prestaciones del Mecanismo RED.

8.4. MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (RDL 5/2000)

Se modifican varios apartados, elevando la cuantía de las sanciones, aplicación de las mismas a cada supuesto individual y no por empresa y se penaliza el incumplimiento de los deberes de información de las empresas (art. 5.6, art. 7 y art. 8).

8.5. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

La Disposición adicional cuarta regula la aplicación de determinados aspectos de la Reforma Laboral (contratos tiempo indefinido, fijos discontinuos y de sustitución durante procesos de selección) y deja a la negociación colectiva la definición de



las situaciones en fraude de ley sobre las diversas modalidades contractuales existentes.

8.5. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Nueva Disposición adicional vigésima séptima ET (“Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo”) con el siguiente texto: En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el art. 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.





www.ccoomadrid.es